

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, INDEPENDENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

RAINHARD FERNANDO



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, INDEPENDENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

disusun dan diajukan oleh

RAINHARD FERNANDO
A31115754



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, INDEPENDENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

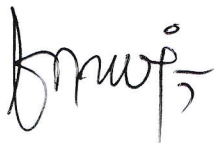
disusun dan diajukan oleh

RAINHARD FERNANDO
A31115754

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 16 Juni 2017

Pembimbing I



Dr. Darwis Said, S.E., M. SA., Ak
NIP 19660822 199403 1 009

Pembimbing II



Drs. M. Achyar Ibrahim, Ak., M. Si., CA
NIP 19601225 199203 1 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19650925 199002 2 001

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, INDEPENDENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS AUDIT PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA

disusun dan diajukan oleh

RAINHARD FERNANDO
A31115754

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **20 Juli 2017** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Darwis Said, S.E., M. SA., Ak	Ketua	1.....
2.	Drs. M. Achyar Ibrahim, Ak., M. Si., CA	Sekretaris	2.....
3.	Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	3.....
4.	Rahmawati HS, S.E., Ak., M. Si., CA	Anggota	4.....

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19650925 199002 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Rainhard Fernando

NIM : A31115754

departemen/program studi : Akuntansi/Strata I

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS,
INDEPENDENSI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS AUDIT
PADA BPKP PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 16 Juni 2017

Yang membuat pernyataan,

Rainhard Fernando

PRAKATA

Puji syukur dan terima kasih peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Hal ini dapat terlaksana karena adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada bapak, mama, dan abang Maranatha Bernard Ferryal Simbolon yang selalu memberikan doa, nasehat, dan motivasi tanpa henti. Semoga Tuhan selalu memberkati bapak, mama, dan abang di dalam segala hal.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Darwis Said, S.E., M. SA., Ak dan Bapak Drs. M. Achyar Ibrahim, M. Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan diskusi yang sangat membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada dosen-dosen Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, terkhusus kepada Ibu Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA dan Ibu Rahmawati HS, S.E., M. Si., Ak., CA selaku tim penguji, serta Bapak Drs. H. Kastumuni Harto, M.Si., CPA., Ak., CA selaku Penasihat Akademik, atas semua masukan yang berharga demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Ibu Dr. R. Ersi Soenarsih, Ak., M. Ec., selaku Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di BPKP Sulawesi Tenggara, serta kepada Bapak/Ibu/Rekan-rekan auditor di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara yang telah membantu

peneliti untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada semua teman-teman seperjuangan pada Program STAR BPKP S1 Departemen Akuntansi UNHAS *Batch 2* yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, semoga semua pihak mendapatkan kebaikan dari Tuhan dan semakin sukses di dalam pekerjaan masing-masing.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga berbagai pihak mampu mendapat manfaat dari skripsi ini.

Makassar, Juni 2017

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara

Effect of Competence, Work Experience, Integrity, Independency, and Leadership Style on Audit Quality in Representative Office of BPKP in South East Sulawesi

Rainhard Fernando
Darwis Said
M. Achyar Ibrahim

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 auditor. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah 70 auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Alat analisis data menggunakan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, integritas, dan independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Kata kunci: kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, gaya kepemimpinan

This research was conducted to analyze the effect of competence, work experience, integrity, independency, and leadership style on audit quality in Representative Office of BPKP in South East Sulawesi. This research used a quantitative approach. The population in this research were 80 auditors. This research used purposive sampling method to collect the data. The sample used in this research were 70 auditors who work in Representative Office of BPKP in South East Sulawesi. The study used multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The tool for analyzed the data was SPSS version 23. The result reveals that competence, work experience, integrity, and independence, have positive effect on audit quality. Leadership style has no positive effect on audit quality.

Keywords: *competence, work experience, integrity, independency, leadership style*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Teoretis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 12
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Teori Atribusi	12
2.1.2 Teori Motivasi	13
2.1.3 Kualitas Audit	16
2.1.4 Kompetensi	21
2.1.5 Pengalaman Kerja	24
2.1.6 Integritas	26
2.1.7 Independensi	28
2.1.8 Gaya Kepemimpinan	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Pengembangan Hipotesis	35
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Audit	35
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit	36
2.3.3 Pengaruh Integritas terhadap Kualitas Audit	36
2.3.4 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Audit	37
2.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit ...	38
 BAB III METODE PENELITIAN	 41
3.1 Rancangan Penelitian	41
3.2 Tempat dan Waktu.....	41
3.3 Populasi dan Sampel	42

3.4 Jenis dan Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
3.6.1 Variabel Dependen – Kualitas Audit.....	44
3.6.2 Variabel Independen - Kompetensi.....	44
3.6.3 Variabel Independen – Pengalaman Kerja	45
3.6.4 Variabel Independen – Integritas.....	45
3.6.5 Variabel Independen – Independensi	46
3.6.6 Variabel Independen – Gaya Kepemimpinan	46
3.7 Instrumen Penelitian	47
3.8 Analisis Data	48
3.8.1 Statistik Deskriptif	48
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	48
3.8.2.1 Uji Validitas.....	48
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	49
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.8.3.1 Uji Normalitas	49
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas.....	50
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8.3.4 Uji Autokorelasi	51
3.8.4 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Data	54
4.2 Statistik Deskriptif.....	57
4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	58
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	58
4.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Integritas	59
4.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Independensi	60
4.2.5 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	61
4.2.6 Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Audit	62
4.3 Uji Kualitas Data	63
4.3.1 Hasil Uji Validitas	63
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.4 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	66
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.4 Hasil Uji Autokorelasi	70
4.5 Uji Hipotesis	71
4.5.1 Uji T (Uji Parsial)	71
4.5.2 Uji F (Uji Simultan)	73
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi	74
4.6 Pembahasan.....	75
4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Audit.....	75

4.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit.....	76
4.6.3 Pengaruh Integritas terhadap Kualitas Audit	77
4.6.4 Pengaruh Independensi terhadap Kualitas Audit.....	79
4.6.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit	80
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel

4.1	Jenis Kelamin Responden	54
4.2	Usia Responden	55
4.3	Tingkat Pendidikan Responden	55
4.4	Masa Kerja Responden	56
4.5	Jumlah Penugasan Responden	56
4.6	Nilai Kategori Interval	57
4.7	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	58
4.8	Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja	59
4.9	Statistik Deskriptif Variabel Integritas	60
4.10	Statistik Deskriptif Variabel Independensi	61
4.11	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	62
4.12	Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Audit	63
4.13	Hasil Uji Validitas	63
4.14	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.15	Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	67
4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.17	Hasil Uji <i>Glejser</i>	70
4.18	Hasil Uji Autokorelasi	70
4.19	Hasil Uji T	71
4.20	Hasil Uji F	74
4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Konseptual	34
4.1 Grafik Histogram	66
4.2 <i>Normal Probability Plot</i>	67
4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1	Biodata	91
2	Peta Teori	92
3	Kuesioner Penelitian	94
4	Statistik Deskriptif	102
5	Uji Validitas	119
6	Uji Reliabilitas	131
7	Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas	132
8	Analisis Regresi Berganda, Uji t, dan Uji Multikolinearitas	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Komitmen pemerintah dalam memberantas korupsi, kolusi, dan nepotisme di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, merupakan agenda yang wajib dilaksanakan demi mencapai terwujudnya cita-cita bangsa yang termaktub di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini ditegaskan kembali di dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat (TAP MPR) Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Era reformasi yang bergulir pada akhir tahun 1990-an juga merupakan titik awal adanya reformasi di berbagai bidang, termasuk di bidang keuangan negara. Munculnya paket Undang-Undang Keuangan Negara yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara bertujuan agar pengelolaan keuangan negara semakin baik yang disertai dengan transparansi dan akuntabilitas publik.

Proses tersebut berlanjut di sektor pengelolaan keuangan daerah, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Peraturan Pemerintah tersebut menekankan bahwa keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-

undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Asas ini juga diterapkan di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011.

Terdapat tiga aspek utama yang mendorong terwujudnya suatu pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2005). Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak di luar eksekutif, seperti masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat/Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPR/DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) merupakan mekanisme yang dilaksanakan oleh pihak eksekutif untuk menjamin bahwa sistem yang telah dibuat dan kebijakan yang ada telah dilaksanakan dengan baik, sehingga tujuan dan target organisasi dapat tercapai. Pemeriksaan (*audit*) adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki suatu kompetensi yang profesional untuk melakukan pemeriksaan terkait apakah pengelolaan keuangan dan hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Terdapat beberapa lembaga negara atau satuan yang terlibat dalam proses pengawasan dan pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara. BPK merupakan auditor eksternal pemerintah yang melakukan fungsi pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara dan daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan. Sedangkan, yang bertugas sebagai auditor internal antara lain, yaitu Inspektorat Kementerian/Lembaga pada setiap Kementerian/Lembaga, Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota di setiap Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota, serta

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Republik Indonesia yang merupakan auditor internal pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPKP juga merupakan pembina dari seluruh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

BPKP, sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden, dimana ditegaskan bahwa untuk melaksanakan pembangunan nasional dan anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah secara transparan, akuntabel dan bebas dari korupsi, Presiden memerlukan fungsi pengawasan intern yang handal dan sistem pengendalian intern yang memadai.

BPKP menyelenggarakan beberapa fungsi, yaitu pengawasan terhadap akuntabilitas keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional meliputi kegiatan yang bersifat lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara berdasarkan penetapan oleh Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara, dan kegiatan lain berdasarkan penugasan dari Presiden. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat berupa audit, reviu, evaluasi, atau pemantauan. Hasil dari pengawasan yang dilaksanakan oleh BPKP tersebut disampaikan kepada Presiden dan pihak terkait, seperti Kementerian/Lembaga, Kepolisian, atau Kejaksaan untuk dilakukan tindak lanjut. Fokus di dalam penelitian ini adalah kegiatan audit.

Audit merupakan suatu proses pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan (Arens, 2012). Audit harus dilakukan oleh orang yang independen dan kompeten.

Kepercayaan yang besar dari masyarakat kepada lembaga yang melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan keuangan negara seperti BPKP, menjadikan auditor harus memperhatikan kualitas audit. Auditor dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat melaksanakan audit secara baik, berkualitas, dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

Namun, terdapat beberapa kasus dimana hasil audit BPKP diragukan. Kasus-kasus tersebut, antara lain.

1. Audit BPKP atas kasus penyalahgunaan frekuensi jaringan radio 2.1GHz untuk jaringan 3G oleh Indosat-IM2 yang menyebabkan kerugian negara sebesar Rp1,3 triliun. Atas audit tersebut, pihak Indosat-IM2 mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).

PTUN menyatakan audit kerugian negara oleh BPKP dalam kasus tersebut tidak sah dan hasil dari audit tersebut tidak dapat digunakan. Putusan dari PTUN ini menyebabkan penyelesaian kasus ini berlarut-larut dan Pengadilan Tinggi Jakarta hanya memutuskan vonis penjara selama delapan tahun kepada Direktur Utama IM2, Indar Atmanto, dan penghapusan pidana uang pengganti Rp1,3 triliun yang justru sangat merugikan negara.¹

2. Audit BPKP atas kasus perkara tindak pidana korupsi penjualan nikel kadar rendah (*ore*) antara Pemerintah Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara dengan PT. Kolaka Mining International (KMI). Audit ini dilakukan berdasarkan permintaan dari Kepolisian dan Kejaksaan Agung. Kerugian negara dalam kasus ini mencapai Rp24,1 miliar. Kasus ini melibatkan Bupati Kolaka, Buhari Matta dan *Managing Director* PT. KMI Ato Sakmiwata Sampetoding. Keduanya kemudian menjadi terdakwa dalam kasus ini.

¹ Lalu Rahadian, *Kejagung Lanjutkan Penyidikan Korupsi Indosat dan IM2*, diposting 6 November 2015 dalam CNN Indonesia, diakses 30 Maret 2017

Pengadilan Tipikor Kendari mengenakan Pasal 2 dan Pasal 3 Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi kepada Buhari Matta dan Ato Sampetoding, dan menjatuhkan vonis empat tahun enam bulan penjara kepada Buhari Matta, serta denda sebesar Rp500 juta subsider enam bulan penjara.² Sedangkan, Ato Sampetoding justru divonis bebas oleh majelis hakim karena tindakan Ato bukan tindak pidana, melainkan perdata. OC. Kaligis, selaku kuasa hukum Buhari Matta mempertanyakan kewenangan dan hasil audit yang dilakukan BPKP.

3. Audit BPKP atas kasus perkara dugaan tindak pidana korupsi proyek e-KTP, berdasarkan permintaan perhitungan kerugian keuangan negara oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Kerugian negara dalam kasus ini mencapai Rp2,3 triliun. Kasus ini ini menyeret banyak nama, mulai dari anggota DPR RI, mantan Mendagri, staf Kemendagri, staf Kemenkeu, staf Bappenas, hingga keterlibatan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Wakil Ketua DPR RI, Fahri Hamzah, meminta penggunaan hak angket DPR untuk mempertanyakan kebenaran hasil audit BPKP yang menyatakan kerugian negara atas proyek e-KTP sebesar Rp2,3 triliun dan meragukan independensi dari KPK.³

Media berpengaruh asal Amerika Serikat, *New York Times* bahkan menyebutkan terjadi kriminalisasi dalam kasus Indosat-IM2. *New York Times* menjelaskan bahwa alih-alih mendapat pujian, kasus tersebut menunjukkan bahwa oknum jaksa, hakim, dan auditor lebih mementingkan untuk mengejar karir dan tidak ingin dicap lembek dan lemah dalam pemberantasan kasus

² Rosniawaty Fikry, Korupsi, Bupati Kolaka Divonis 4,5 Tahun Penjara, diposting dalam Tempo.com, diakses 30 Maret 2017.

³ Ambarenie Nadia, *Ini Daftar Mereka yang Disebut Terima Uang Proyek E-KTP*, diposting 9 Maret 2017 dalam Kompas.com, diakses 30 Maret 2017. dan Raynaldo Ghiffari, *Fahri Hamzah Geram DPR Dianggap Hambat KPK*, diposting 20 Maret 2017 dalam Merdeka.com, diakses 30 Maret 2017.

korupsi. Gerakan anti korupsi yang telah digalakkan oleh para penegak hukum telah keluar jalur.⁴

Kasus-kasus tersebut membuat masyarakat berpandangan bahwa auditor-auditor BPKP dalam melaksanakan tugas auditnya tidak memiliki kompetensi dan kecakapan yang cukup, serta integritas dan independensinya patut dipertanyakan. Dampak yang ditimbulkan dari hal ini adalah kualitas audit dari BPKP menjadi semakin diragukan, tidak hanya dari sudut pandang masyarakat, namun juga dari sudut pandang hakim di dalam proses persidangan.

Definisi dari kualitas audit sendiri belum disepakati secara universal karena cakupannya yang luas dan proses yang kompleks dari audit itu sendiri (IAASB, 2013). IAASB menjelaskan bahwa kualitas audit dapat dicapai saat hasil dari suatu audit didasarkan pada bukti audit yang cukup dan layak yang mendukung temuan auditor terkait dengan kesalahan atau penyelewengan yang terjadi, yang diperoleh berdasarkan standar audit, dijalankan sesuai dengan prosedur audit, dapat dipertanggungjawabkan, dan hasil dari audit tersebut disampaikan kepada *stakeholders*. Selain itu, kualitas audit dapat dilihat dari tingkat kepatuhan auditor dalam melaksanakan berbagai prosedur audit yang seharusnya dilaksanakan dalam sebuah kegiatan pengauditan (Coram, 2003).

Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2017) menjelaskan bahwa auditor harus memiliki kompetensi profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan. Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (2013) juga menekankan pentingnya kompetensi auditor, yang juga harus disertai dengan pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan,

⁴ Joe Cochrane, *Indonesia's Graft Fight Strikes Fear Even Among the Honest*, diposting dalam *NYTimes.com* 11 Februari 2015, diakses 30 Maret 2017.

pengalaman, serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Penelitian Ayuningtyas (2012) dan Harahap (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Carolita (2012) justru menunjukkan bahwa kompetensi auditor tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil audit.

Faktor pengalaman tidak dapat pula dikesampingkan dari pekerjaan seorang auditor. Lehmann dan Norman (2006) di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa auditor yang lebih berpengalaman memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menangani masalah dibandingkan dengan auditor yang belum berpengalaman (*novice*) yang akan berpengaruh pada *judgement* yang dibuat auditor.

Auditor yang memiliki pengalaman cenderung dapat mengingat kekeliruan yang tidak wajar dan lebih selektif dalam memilih informasi yang relevan dibandingkan dengan auditor yang masih kurang berpengalaman (Asih, 2006). Hasil penelitian yang dilakukan Carolita (2012) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit. Penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2012) justru menafikan pengaruh pengalaman kerja ini. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

Integritas merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari auditor. Mulyadi (2002) menjelaskan integritas merupakan karakter yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam meyakini kebenaran dan berusaha untuk mewujudkannya. Bouhawia (2015) di dalam penelitiannya mengemukakan bahwa integritas memiliki pengaruh signifikan di dalam kualitas audit. Penelitian

Bouhawia juga menunjukkan variabel integritas ini merupakan variabel dengan pengaruh yang paling kuat dibandingkan variabel lain, seperti pengalaman kerja dan kompetensi.

Kualitas audit turut bergantung dari independensi auditor. SPKN (2017) menjelaskan independensi merupakan sikap dan tindakan dalam melaksanakan suatu audit dengan tidak memihak kepada siapapun dan tidak dapat dipengaruhi oleh siapapun. Sikap tidak memihak merupakan sikap yang sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya (Singgih dan Bawono, 2010). Hasil penelitian Harahap (2015) menunjukkan bahwa independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit. Namun, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2012). Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa independensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

Selain empat faktor yang telah diuraikan tersebut, peneliti mencoba untuk menambahkan satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas audit, yaitu gaya kepemimpinan. Pekerjaan auditor merupakan pekerjaan yang kompleks, dibatasi oleh waktu, dan mendapat pengawasan dari atasan yang ketat pula. Di dalam lingkungan BPKP, pengawasan atas pelaksanaan audit ini dilakukan oleh Pengendali Teknis selaku supervisor, Koordinator Pengawasan Bidang selaku pengendali mutu, dan Kepala Perwakilan selaku pimpinan organisasi auditor. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi auditor. Luthans (2011) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah suatu cara pimpinan entitas dalam mempengaruhi staf atau bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga orang tersebut mau melaksanakan keinginan atau kehendak dari pimpinan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, walaupun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disukai.

Gaya kepemimpinan juga dapat mengarahkan dan menciptakan suasana tertentu di dalam lingkungan pekerjaan, seperti kedisiplinan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat menjadi penentu bagi berhasil atau tidaknya suatu tujuan audit atau organisasi secara keseluruhan. Penelitian oleh Saputra (2015) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini sejalan dengan penelitian Nuraini (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dan berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan. Namun, hal yang berbeda ditunjukkan Widhi (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dan kualitas audit yang dihasilkannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan adanya perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- a. Apakah kompetensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara?
- b. Apakah pengalaman kerja auditor berpengaruh terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara?
- c. Apakah integritas auditor berpengaruh terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara?
- d. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara?

- e. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mengetahui pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
- c. Mengetahui pengaruh integritas auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
- d. Mengetahui pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.
- e. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoretis

Adapun kegunaan teoretis mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit yaitu sebagai berikut.

- a. Memberikan sumbangan pandangan dan pemikiran di dalam perkembangan ilmu audit, khususnya terkait kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan di dalam proses audit.
- b. Menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti berikutnya dalam meneliti topik yang berkaitan dengan kualitas audit dan auditor internal pemerintah.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi auditor atas pekerjaan audit yang telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas audit.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terbagi ke dalam 5 (lima) bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyampaikan teori-teori yang terkait dengan permasalahan yang diteliti, kerangka pemikiran, ringkasan penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyampaikan beberapa hal, yaitu deskripsi data penelitian, analisis atas pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyampaikan kesimpulan atas pembahasan masalah yang diteliti. Selain itu, disampaikan pula saran-saran dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

Penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari suatu audit yang dilaksanakan oleh auditor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi auditor dalam menjalankan tugas audit dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini dapat berupa kompetensi, keahlian, keterampilan, pengalaman, dan integritas. Sedangkan, faktor eksternal dapat terkait dengan independensi serta gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan organisasi audit.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan organisasi merupakan hal penting karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin tersebut mampu menciptakan motivasi di dalam diri bawahannya. Dengan demikian, teori yang relevan yang dapat digunakan di dalam penelitian ini adalah teori atribusi dan teori motivasi.

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider, yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan faktor eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang, seperti *task difficulty* (Tandiontong, 2016).

Teori atribusi merupakan teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya (Steers, 1985). Robbins (2006) mengemukakan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Perilaku yang disebabkan dari faktor internal merupakan perilaku yang berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian, motivasi atau kemampuan. Sedangkan, perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini sebagai hasil dari faktor-faktor luar diri individu seperti pengaruh sosial dari orang lain.

Seseorang akan membentuk ide mengenai orang lain beserta situasi di sekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 2011). *Dispositional attributions* atau penyebab internal merupakan aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti sifat, kemampuan, atau kepribadian. Sedangkan, *situational attributions* atau penyebab eksternal merujuk pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Sehingga, setiap tindakan, atau perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.2 Teori Motivasi

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai sasaran. Motivasi merupakan suatu reaksi yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan, karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi diri untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002).

Menurut Tampi (2014), motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk bekerja atau melakukan sesuatu karena adanya rangsangan dari luar, baik itu dari atasan atau pemenuhan kebutuhan diri dan rasa puas, serta untuk memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Gomes (2009) menekankan motivasi berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Robbins, 2006) memandang bahwa pada dasarnya manusia atau individu melakukan suatu tindakan tertentu dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow menjelaskan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu.

a. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis).

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Sebagai contoh, yaitu kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, udara, dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong individu untuk bekerja secara giat.

b. *Safety and security needs* (kebutuhan rasa aman).

Merupakan kebutuhan merasa aman dalam kehidupannya dan terbebas dari berbagai ancaman.

c. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial).

Merupakan kebutuhan sosial, dimana individu memerlukan teman, sahabat, interaksi dengan orang lain, merasa dicintai dan mencintai, serta diterima dalam lingkungan masyarakatnya. Manusia merupakan makhluk sosial dan tidak mau untuk hidup menyendiri saja.

- d. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atau rasa prestise).

Merupakan kebutuhan akan penghargaan terhadap dirinya serta pengakuan dan penghargaan prestise dari pegawai atau masyarakat lingkungannya.

- e. *Self actualization needs* (kebutuhan akan aktualisasi diri).

Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya, dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan pencapaian potensi diri secara optimal.

McClelland (Robins, 2006) mengembangkan teori motivasi berprestasi, yang menjelaskan tiga motivasi dalam mencapai prestasi di tempat kerja , yaitu.

- a. Motivasi untuk mencapai prestasi (*needs for achievement/n-ach*).

Merupakan dorongan untuk mencetak suatu pencapaian, mengungguli yang lain, dan menyukai tantangan. Orang dengan tipe ini tidak menyukai pekerjaan yang stagnan, dan lebih memilih pekerjaan yang dinamis dan memberikan ruang untuk mengembangkan diri.

- b. Motivasi untuk mendapat kekuasaan atau otoritas (*needs for power/n-pow*).

Merupakan dorongan untuk memiliki kebebasan dalam bergerak, mendapatkan pengaruh dan memberikan dampak kepada orang di sekitarnya. Dorongan ini juga berupa dorongan untuk memimpin, memerintah, atau menyuruh orang lain untuk berperilaku dalam suatu cara tertentu, dimana jika orang-orang lain tidak dipaksa, maka orang lain tersebut tidak akan berperilaku demikian.

- c. Motivasi untuk dapat berafiliasi (*needs for affiliation/n-affil*).

Merupakan dorongan untuk memiliki hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab, berusaha untuk mendapatkan penerimaan dan diterima oleh lingkungan sekitarnya.

Dalam praktiknya, orang yang bekerja dan melakukan tugasnya, seringkali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer atau pimpinan organisasi tersebut (Iskandar, 2005). Kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh pimpinan tersebut akan mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Kualitas Audit

De Angelo (1981) menggambarkan kualitas audit sebagai suatu kemungkinan atau probabilitas, dimana auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Probabilitas untuk menemukan pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan probabilitas melaporkan pelanggaran tergantung pada independensi auditor (Deis dan Giroux, 1992).

Kane dan Velury (2005) mendefinisikan kualitas audit sebagai kapasitas auditor untuk mendeteksi terjadinya kesalahan material dan bentuk penyimpangan lainnya. Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (2017) menjelaskan definisi dari kualitas hasil pemeriksaan sebagai berikut.

laporan hasil pemeriksaan yang memuat adanya kelemahan dalam pengendalian intern, kecurangan, penyimpangan dari ketentuan peraturan perundang-undangan, ketidakpatutan, yang harus dilengkapi tanggapan dari pimpinan atau pejabat yang bertanggung jawab pada entitas yang diperiksa mengenai temuan dan rekomendasi serta tindakan koreksi yang direncanakan.

International Auditing and Assurance Standards Board (2013) menjelaskan sebagai berikut.

Auditors are responsible for the quality of individual audits, and should aim to ensure that quality audits are consistently performed. A quality audit is likely to be achieved when the auditor's opinion or auditor's report can be relied upon as it was based on audit standard and sufficient appropriate audit evidence obtained by an engagement team that exhibited appropriate values, ethics and attitudes, sufficiently knowledgeable and experienced and had sufficient time allocated to perform the audit work, applied a rigorous audit process and quality control procedures, provided valuable and timely reports, and interacted appropriately with a variety of different stakeholders.

Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa auditor bertanggung jawab atas kualitas audit, dan harus menjamin bahwa proses dalam menggapai kualitas audit secara konsisten dilakukan. Kualitas audit dapat dicapai saat hasil dari suatu audit didasarkan pada bukti audit yang cukup dan layak, yang diperoleh berdasarkan proses audit yang dijalankan menurut standar yang berlaku, mengedepankan etika, pengetahuan, pengalaman, memiliki waktu yang cukup dalam melaksanakan audit, melaksanakan audit dengan teliti, menghasilkan laporan yang bermutu dan tepat waktu, dan disampaikan kepada *stakeholders*.

Knechel *et al.* (2012) mendeskripsikan kualitas audit sebagai gabungan dari proses pemeriksaan sistematis yang baik, dilaksanakan sesuai standar yang berlaku, dipatuhinya prosedur audit, menerapkan skeptisme dan pertimbangan profesional auditor yang bermutu tinggi, yang dipakai oleh auditor yang kompeten dan independen, dalam menerapkan proses pemeriksaan tersebut untuk menghasilkan audit yang bermutu tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kualitas audit dapat diartikan sebagai segala kemungkinan (probabilitas) bagi auditor untuk dapat menemukan pelanggaran yang terjadi, kelemahan atau kecurangan, untuk dilaporkan kepada pihak yang berwenang, dimana proses audit ini dilakukan secara profesional, mengikuti prosedur audit yang ditetapkan, dan mematuhi standar audit yang berlaku.

King *et al.* (2012) menjelaskan kualitas audit dapat dikelompokkan ke dalam dua aspek, yaitu *audit quality in appearance* dan *audit quality in fact*.

Audit quality in appearance relates to the perceptions that users have about audit quality. Audit quality in fact relates to actual, but unobservable audit quality. From a regulatory perspective, audit quality (or the lack of it) is measured by quantity, nature, and magnitude of audit process deficiencies identified through the peer review program and investigation by the regulator, and attributed to the failure to exercise professional scepticism, judgements, or due professional care.

Wooten (2003) menerangkan kualitas audit dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu.

1. Deteksi kesalahan.

Audit yang berkualitas adalah audit yang dapat mendeteksi kesalahan atau kelemahan yang terjadi. Mendeteksi kesalahan atau kelemahan di dalam sistem akuntansi *auditee* dipengaruhi oleh seberapa baik tim audit melakukan audit, yang dipengaruhi oleh sistem pengendalian kualitas dan sumber daya manajemen.

2. Berpedoman pada standar.

Tim audit yang melaksanakan penugasan jasa audit wajib mematuhi standar yang dikeluarkan oleh badan pengatur standar yang telah ditetapkan.

3. Komitmen yang kuat terhadap jasa audit.

Auditee membutuhkan jasa audit dari auditor. Sehingga, auditor harus mampu dan dapat memenuhi kebutuhan jasa untuk *auditee*.

4. Prinsip kehati-hatian.

Auditor harus memberikan perhatian dan berhati-hati kepada semua aspek dari audit, termasuk evaluasi resiko audit, formulasi dan tujuan audit, menetapkan *scope* atau luas dan tanggung jawab audit, kecukupan dan kelayakan bukti audit, seleksi uji audit, dan evaluasi hasil audit. Apabila auditor menerapkan prinsip kehati-hatian dalam semua aspek audit maka hal ini akan meningkatkan hasil audit.

5. Reviu dan pengendalian oleh supervisor.

Audit harus disupervisi dengan cukup, mulai dari perencanaan audit hingga pelaporannya. Hal ini berguna untuk menilai kelemahan yang mungkin terjadi dalam proses audit.

6. Perhatian yang diberikan oleh manajemen.

Perhatian manajemen yang memadai dimulai saat perencanaan audit sampai dengan pelaporan audit akan memberikan jaminan bahwa semua aspek-aspek yang dilakukan dalam mencapai audit yang berkualitas telah dipenuhi oleh auditor.

SPKN (2017) menjelaskan bahwa standar kualitas audit terdiri dari tiga hal, yaitu kualitas strategis, kualitas teknis dan kualitas proses. Kualitas strategis merujuk pada hasil pemeriksaan yang harus dapat memberikan informasi kepada *auditee* secara tepat waktu. Kualitas teknis terkait dengan penyajian temuan, simpulan, dan opini atau saran pemeriksaan yang harus jelas, konsisten, dan objektif. Kualitas proses terkait dengan proses kegiatan pemeriksaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, sampai dengan tindak lanjut hasil pemeriksaan. Oleh karena itu, kualitas audit menjadi hal yang sangat penting karena laporan audit yang berkualitas merupakan laporan yang harus dapat dipercaya dan digunakan oleh manajemen dalam mengambil suatu kebijakan.

BPKP selaku auditor intern pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas pengawasannya berpatokan pada Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Standar audit ini mengacu pada pada pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.

Standar audit tersebut merupakan kriteria atau ukuran mutu yang wajib dilaksanakan dalam melaksanakan kegiatan audit intern yang wajib dipedomani oleh setiap auditor dan pimpinan APIP. Standar ini diperlukan dalam rangka

mewujudkan hasil audit intern yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.

Beberapa lingkup kegiatan-kegiatan audit intern yang dilakukan oleh Auditor, antara lain.

a. Kegiatan penjaminan kualitas (*quality assurance*), terdiri dari:

1) Audit.

a) Audit Keuangan.

(1) Audit keuangan yang memberikan opini;

(2) Audit terhadap aspek keuangan tertentu.

b) Audit Kinerja.

c) Audit Dengan Tujuan Tertentu.

2) Evaluasi.

3) Reviu.

4) Pemantauan/Monitoring.

b. Kegiatan pengawasan lainnya yang tidak memberikan penjaminan kualitas (kegiatan *consulting*), antara lain konsultasi, sosialisasi, dan asistensi.

Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia terdiri dari dua bagian utama, sebagai berikut.

1. Standar Atribut (*Attribute Standards*)

Standar Atribut mengatur mengenai karakteristik umum yang meliputi tanggung jawab, sikap, dan tindakan dari penugasan audit intern serta organisasi dan pihak-pihak yang melakukan kegiatan audit intern, dan berlaku umum untuk semua penugasan audit intern. Standar Atribut dibagi menjadi Prinsip-Prinsip Dasar dan Standar Umum.

2. Standar Pelaksanaan (*Performance Standards*)

Standar Pelaksanaan menggambarkan sifat khusus kegiatan audit intern dan menyediakan kriteria untuk menilai kinerja audit intern. Standar Pelaksanaan dibagi menjadi Standar Pelaksanaan Audit Intern dan Standar Komunikasi Audit Intern. Lingkup kegiatan yang diatur dalam Standar Pelaksanaan ini meliputi Kegiatan Pemberian Jaminan Kualitas (*Quality Assurance Activities*) dan Pemberian Jasa Konsultansi (*Consulting Activities*).

2.1.4 Kompetensi

Arens (2012) menerangkan bahwa kompetensi merupakan kualitas pribadi yang harus dimiliki oleh seorang auditor, yang diperoleh melalui latar belakang pendidikan formal auditing dan akuntansi, pelatihan kerja yang cukup dalam profesi, dan akan ditekuni auditor tersebut serta selalu mengikuti pendidikan profesi yang berkelanjutan. Lee dan Stone (1995) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu keahlian yang memadai dan cukup, yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif.

Generally Accepted Governmental Standards (GAGAS) (2011) menekankan standar kompetensi yang dimiliki auditor, yang dijabarkan sebagai berikut.

- a. Staf yang ditugaskan untuk melaksanakan audit harus secara kolektif memiliki kompetensi profesional yang memadai dalam usaha untuk mencapai tujuan audit dan melakukan audit sesuai dengan GAGAS.
- b. Kompetensi berasal dari kombinasi antara pendidikan dan pengalaman. Kompetensi tidak selalu diukur dengan banyaknya pengalaman audit, karena pengukuran kuantitatif tersebut tidak secara akurat mencerminkan jenis pengalaman yang diperoleh oleh auditor dalam jangka waktu tertentu. Mempertahankan kompetensi dengan adanya komitmen untuk belajar dan

mengembangkan kemampuan diri di dalam kehidupan profesional auditor merupakan hal penting bagi auditor. Kompetensi memberikan kemampuan bagi auditor untuk membuat penilaian secara profesional.

SPKN (2017) yang mengatur Standar Kompetensi Auditor menekankan bahwa auditor/pemeriksa yang ditugaskan dalam melaksanakan suatu pemeriksaan harus secara kolektif memiliki kompetensi berikut.

- a. Latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman, serta pengetahuan tentang standar pemeriksaan yang dapat diterapkan terhadap jenis pemeriksaan yang ditugaskan.
- b. Pengetahuan umum tentang lingkungan entitas, program, dan kegiatan yang diperiksa (objek pemeriksaan).
- c. Keterampilan berkomunikasi secara jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tulisan.
- d. Keterampilan yang memerlukan pengetahuan khusus dalam bidang tertentu sesuai dengan pemeriksaan yang dilaksanakan.

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI) (2013) menekankan hal yang sama terkait dengan kompetensi, yaitu “auditor harus mempunyai pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan, pengalaman, serta kompetensi lain yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya”.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 menjelaskan pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh aparat pengawas internal pemerintah (APIP), wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Hal ini berguna untuk memastikan bahwa Pemeriksaan sesuai dengan standar pemeriksaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan Laporan Hasil Pemeriksaan adalah tepat sesuai dengan kondisinya.

Di samping itu, Peraturan Kepala (Perka) BPKP Nomor: PER-211/K/JF/2010 tentang Standar Kompetensi Auditor di lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Auditor adalah ukuran kemampuan minimal yang harus dimiliki auditor yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan/keahlian (*skill*), dan sikap perilaku (*attitude*) untuk dapat melakukan tugas-tugas dalam jabatan fungsional auditor dengan hasil baik. Perka BPKP tersebut juga secara jelas menyatakan beberapa hal, sebagai berikut.

- a. Auditor wajib memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pengawasan sesuai jenjang jabatannya.
- b. Auditor wajib senantiasa mempertahankan kompetensi mereka melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesional Berkelanjutan (*Continuing Professional Education*) guna menjamin kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan pengawasan.

Standar Kompetensi Auditor di dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor: PER-211/K/JF/2010 menjelaskan standar kompetensi auditor terdiri dari kompetensi umum dan kompetensi teknis pengawasan. Kompetensi umum terkait dengan persyaratan umum untuk dapat diangkat sebagai auditor. Kompetensi umum yang merupakan kompetensi dasar bersikap dan berperilaku sebagai auditor terdiri dari beberapa elemen, yaitu dorongan untuk berprestasi, pemikiran analitis, orientasi pengguna, kerja sama, manajemen stres, dan komitmen organisasi.

Kompetensi teknis pengawasan merujuk pada persyaratan untuk dapat melaksanakan penugasan pengawasan sesuai dengan jenjang jabatannya. Kompetensi teknis pengawasan meliputi 7 bidang kompetensi, yaitu.

- a. Kompetensi Bidang Manajemen Risiko, Pengendalian Internal, dan Tata Kelola Sektor Publik.
- b. Kompetensi Bidang Strategi Pengawasan.
- c. Kompetensi Bidang Pelaporan Hasil Pengawasan.
- d. Kompetensi Bidang Sikap Profesional.
- e. Kompetensi Bidang Komunikasi.
- f. Kompetensi Bidang Lingkungan Pemerintahan.
- g. Kompetensi Bidang Manajemen Pengawasan.

2.1.5 Pengalaman Kerja

Libby dan Trotman (2002) menjelaskan bahwa seorang auditor profesional harus memiliki pengalaman yang cukup mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman yang dimiliki auditor akan menjadi bahan pertimbangan yang baik dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan terkait penugasan auditnya. Tubbs (1992) mengemukakan bahwa saat seorang auditor menjadi lebih berpengalaman, maka auditor akan lebih menyadari berbagai kekeliruan yang terjadi. Selain itu, auditor juga akan mengalami salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang terjadi.

GAGAS (2011) juga secara tegas menekankan pengalaman kerja ini. GAGAS menyatakan sebagai berikut.

The staff assigned to conduct an audit in accordance with GAGAS should collectively possess the technical knowledge, skills, and experience necessary to be competent for the type of work being performed before beginning work on that audit.

Penjelasan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Auditor yang ditugaskan dalam melaksanakan tugas audit sesuai dengan standar, harus memiliki pengetahuan teknis, kemampuan, dan pengalaman yang diperlukan agar kompeten dalam melaksanakan audit tersebut.

SPKN (2017) menetapkan bahwa Pemeriksa yang ditugaskan untuk melaksanakan Pemeriksaan menurut standar pemeriksaan harus secara kolektif memiliki kompetensi, pendidikan, keahlian dan pengalaman, serta pengetahuan tentang standar pemeriksaan yang dapat diterapkan terhadap jenis pemeriksaan yang ditugaskan. Walaupun demikian, SPKN juga menegaskan bahwa kompetensi profesional tidak hanya diukur secara kuantitatif dengan berapa lama pengalaman pemeriksaan, karena hal tersebut tidak dapat menggambarkan secara mutlak dan akurat jenis pengalaman yang dimiliki pemeriksa.

IASSB (2013) mengemukakan bahwa suatu audit yang berkualitas adalah audit yang melibatkan auditor yang:

- a. Memiliki etika, sikap, dan perilaku baik;
- b. Memiliki pengetahuan, pengalaman, dan mampu mengalokasikan waktu yang cukup dalam melaksanakan audit;
- c. Menerapkan proses audit yang teliti dan prosedur *quality control*.

Prosedur *quality control* ini diperlukan untuk menjamin bahwa prosedur audit telah dijalankan sesuai dengan standar audit dan mematuhi ketentuan hukum yang dipersyaratkan. Prosedur ini dapat berupa monitoring dan tindakan revisi jika diperlukan. Auditing melibatkan kepatuhan terhadap standar dan berbagai prosedur. Selain itu, audit juga melibatkan banyak keputusan yang sulit dan pertimbangan (*judgement*) yang dibuat oleh auditor dengan berbagai level pengalaman, dan terkadang mengalami tekanan (*pressure*).

Auditor (baik auditor internal maupun eksternal) yang berpengalaman adalah individu yang memiliki kompetensi dan pengetahuan untuk melakukan audit atau pemeriksaan. Kompetensi dan pengetahuan ini meliputi beberapa hal, yaitu pemahaman atas proses dan prosedur audit, pemahaman atas standar yang berlaku, pemahaman atas permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian

tujuan audit, dan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan lingkungan entitas yang diaudit (GAGAS, 2011).

Bouhawia (2015) menerangkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki auditor terkait dengan seberapa lama auditor telah bekerja dan berapa banyak penugasan audit yang telah diselesaikan. Secara teknis, auditor yang telah ahli dalam bidang audit biasanya telah banyak melaksanakan tugas audit. Pengalaman yang bertambah akan memberikan kualitas audit yang lebih baik.

2.1.6 Integritas

Arens (2012) mendefinisikan integritas sebagai sikap seseorang yang bertindak sesuai dengan kata hatinya, dalam situasi seperti apapun. Integritas juga merupakan suatu unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas dalam menguji semua keputusannya. (Sukrisno, 2004).

Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Keempat unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Sukriah *et al.*, 2009).

GAGAS (2011) menekankan bahwa integritas dan objektivitas harus dipertahankan pada saat auditor melakukan tugasnya dan membuat keputusan yang konsisten dengan sikapnya tersebut, sehingga laporan yang dihasilkan dari audit tersebut dapat bermanfaat bagi publik. GAGAS juga menyatakan hal berikut.

Public confidence in government is maintained and strengthened by auditors performing their professional responsibilities with integrity. Integrity includes auditors conducting their work with an attitude that is objective, fact-based, nonpartisan, and nonideological with regard to audited entities and users of the auditors' reports.

Penjelasan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut.

Kepercayaan publik pada pemerintah dapat dipertahankan dan diperkuat dengan kinerja auditor yang melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dengan integritas yang tinggi. Sikap integritas pada auditor ini termasuk saat auditor melaksanakan tugasnya dengan objektif, berdasarkan fakta, non partisan, dan tidak berdasarkan ideologi tertentu, untuk menghasilkan laporan yang bermanfaat bagi publik dan pengguna laporan hasil audit.

Terkait dengan tanggung jawab profesionalnya, auditor dapat menghadapi berbagai permasalahan atau konflik dari manajemen yang sedang dilakukan audit, berbagai tingkatan pemerintahan, atau pihak lain. Auditor juga dapat mengalami tekanan yang tidak pantas terhadap kehidupan pribadinya atau tekanan terhadap organisasi audit dimana auditor bernaung. Untuk mengatasi berbagai konflik dan tekanan tersebut, tindakan auditor yang tetap berintegritas merupakan bentuk prioritas dari auditor tersebut atas tanggung jawabnya terhadap publik.

Indikator-indikator terkait integritas menurut Sukrisno (2004) adalah sebagai berikut.

a. Memahami dan mengenali perilaku sesuai kode etik.

Hal ini dapat berupa:

- 1) Mengikuti kode etik profesi;
- 2) Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya;
- 3) Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.

b. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (*value*) dan keyakinannya.

Hal ini dapat berupa:

- 1) Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan;

- 2) Berbicara tentang ketidaketisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.
- c. Bertindak berdasarkan nilai (*value*) meskipun sulit untuk melakukan itu.
Hal ini dapat berupa:
 - 1) Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan;
 - 2) Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik.
- d. Bertindak berdasarkan nilai (*value*) walaupun ada resiko atau biaya yang cukup besar.
Hal ini dapat berupa:
 - 1) Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada resiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan.;
 - 2) Bersedia untuk mundur atau menarik produk/jasa karena praktek bisnis yang tidak etis;
 - 3) Menentang orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai (*value*).

2.1.7 Independensi

Sawyer *et al.* (2006) menjelaskan independensi adalah suatu sikap yang harus bebas dari hambatan, memberikan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah yang sebenarnya, dan bukan berdasarkan keinginan eksekutif atau lembaga. Independensi menurut AAPI (2013) merupakan kebebasan dari kondisi yang mengancam kemampuan aktivitas audit intern untuk melaksanakan tanggung jawab audit intern secara objektif.

Generally Accepted Governmental Standards (GAGAS) (2011) menekankan bahwa dalam segala hal yang terkait dengan pekerjaan audit, organisasi yang melaksanakan audit dan setiap auditor, baik itu auditor publik maupun auditor pemerintah, harus independen.

Independensi dapat dibagi dua, yaitu *independence of mind* dan *independence in appearance* (GAGAS) (2011). *Independence of mind* merupakan pemikiran dimana auditor dalam menjalankan tugasnya tidak terpengaruh oleh berbagai pengaruh dari luar auditor, yang dapat mempengaruhi *professional judgement*-nya, sehingga auditor dapat melaksanakan auditnya dengan penuh integritas, objektif, dan profesional. Sedangkan, *independence in appearance* merupakan pandangan dari pihak lain terhadap auditor yang menunjukkan bahwa integritas, objektivitas, dan profesionalitas dari auditor yang melaksanakan tugas audit tersebut benar-benar dijalankan dengan baik.

SPKN (2017) menjelaskan independensi auditor sebagai berikut.

Independensi adalah suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Pemeriksa harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga harus bertanggung jawab untuk terus-menerus mempertahankan independensi dalam pemikiran (*independence of mind*) dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*).

Independensi juga menunjukkan kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan setiap fakta dan adanya pertimbangan objektif yang tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap auditor yang tidak objektif dalam melaksanakan pemeriksaan dan tidak memihak kepentingan-kepentingan tertentu.

Mautz dan Sharaf (1993) menekankan tiga dimensi dari independensi, yaitu.

- a. *Programming Independence*, yaitu kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih teknik dan prosedur audit dan seberapa dalam teknik dan prosedur audit itu diterapkan. Secara lebih rinci, hal ini berupa.

- 1) Bebas dari tekanan atau intervensi manajerial yang memiliki tujuan tertentu, seperti menghilangkan, menentukan, atau mengubah apa pun dalam audit;
- 2) Bebas dari intervensi apa pun atau dari sikap tidak kooperatif yang berkenaan dengan penerapan prosedur audit yang dipilih;
- 3) Bebas dari upaya pihak luar yang memaksakan pekerjaan audit itu direvisi di luar batas-batas kewajaran dalam proses audit.

b. *Investigative Independence*, yaitu kebebasan untuk memilih area, kegiatan, atau kebijakan manajerial yang akan diperiksa. Hal ini berarti tidak boleh ada sumber informasi yang sah yang tertutup bagi auditor. Secara lebih rinci, hal ini berupa.

- 1) Akses langsung dan bebas atas seluruh buku, catatan, pimpinan, pegawai, staf, dan sumber informasi lain mengenai entitas;
- 2) Kerja sama yang kooperatif dari manajemen selama berlangsungnya kegiatan audit;
- 3) Bebas dari upaya manajemen untuk menugaskan atau mengatur kegiatan yang harus diperiksa atau menentukan dapat diterimanya suatu *evidential matter*;
- 4) Bebas dari kepentingan atau hubungan pribadi yang akan menghilangkan atau membatasi pemeriksaan atas kegiatan, catatan, atau orang yang seharusnya masuk dalam lingkup pemeriksaan.

c. *Reporting Independence*, yaitu kebebasan untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan. Secara lebih rinci, hal ini berupa.

- 1) Bebas dari perasaan loyal kepada seseorang atau merasa berkewajiban kepada seseorang untuk mengubah dampak dari fakta yang dilaporkan;

- 2) Menghindari praktik untuk mengeluarkan hal-hal penting dari laporan formal dan memasukkannya dalam laporan informal dalam bentuk apa pun;
- 3) Menghindari penggunaan bahasa yang tidak jelas (bias atau samar-samar), baik yang disengaja maupun yang tidak, dalam pernyataan fakta, opini, dan rekomendasi, dan dalam interpretasi;
- 4) Bebas dari upaya untuk memveto *judgement* auditor mengenai apa yang seharusnya masuk dalam laporan audit, baik yang bersifat fakta maupun opini.

Mulyadi (2002) menjelaskan terdapat tiga aspek independensi bagi auditor, yaitu independensi dalam fakta (*independence in fact*), independensi dalam penampilan (*independence in appearance*), dan independensi dalam kompetensi (*independence in competency*). Independensi dalam fakta merujuk pada sikap auditor yang menjunjung tinggi kejujuran dan sikap yang objektif dan tidak bias dalam audit. Independensi dalam penampilan merujuk pada pandangan atau pemikiran pihak lain terhadap auditor terkait dengan pelaksanaan audit. Auditor harus mampu menjaga sikapnya sehingga pihak lain meyakini bahwa auditor mampu menjaga independensi dan objektivitasnya. Independensi dalam kompetensi merujuk pada kemampuan atau kompetensi auditor dalam melaksanakan tugas audit.

2.1.8 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa, sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2007), seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin untuk menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Dalam profesi auditor, permasalahan yang muncul dari luar pribadi auditor yang sering mengganggu independensinya adalah berasal dari pimpinan auditor. Seorang auditor seringkali tidak dapat berketik menghadapi hal ini, walaupun auditor dapat melakukan tugasnya dengan independen (Marganingsih, 2010).

Kreitner dan Kinichi (2005) serta Gibson (2012) menjelaskan dua dimensi dari gaya kepemimpinan, yaitu.

a. Gaya Kepemimpinan Konsiderasi (*Consideration Leadership*)

Merupakan gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

b. Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi (*Initiating Structure*)

Merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang

memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

Kedua gaya tersebut dapat mempengaruhi kualitas dari audit yang dilaksanakan oleh auditor. Seorang atasan auditor tentu akan lebih disenangi oleh bawahannya apabila atasan tersebut dapat membuat hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (gaya kepemimpinan konsiderasi). Selain itu, atasan auditor yang mampu membimbing dan mengarahkan auditor dalam menjalankan tugasnya dengan benar akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (gaya kepemimpinan struktur). Hal ini akan memberikan dampak terhadap hasil dari audit yang telah dilaksanakan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan keuangan negara maupun daerah merupakan proses yang dijalankan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk mencapai cita-cita pembangunan bangsa yang termaktub di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum serta mencerdaskan kehidupan bangsa.

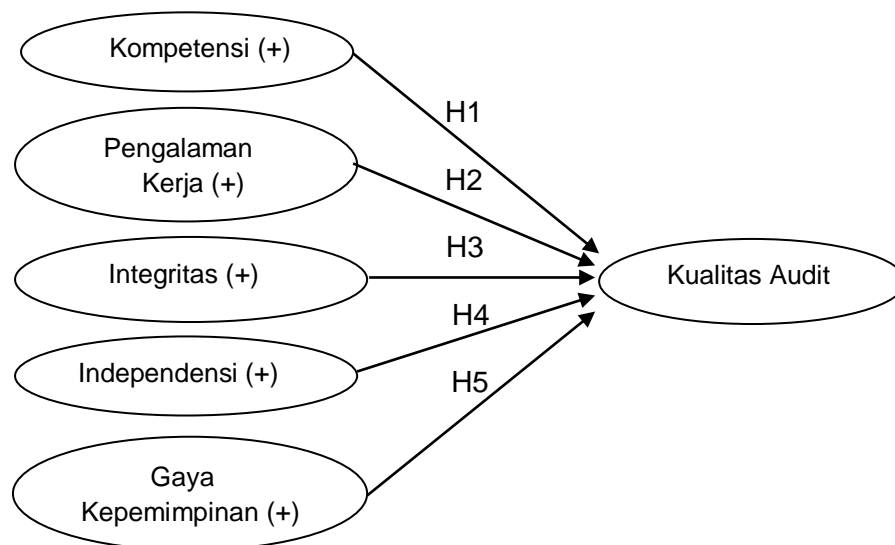
Proses pengelolaan keuangan tersebut merupakan proses yang kompleks, dimana proses tersebut perlu diawasi sejak dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, maupun tahapan penyelesaiannya. Organisasi yang melaksanakan pengawasan ini terdiri dari dua aspek, yaitu eksternal dan internal. BPK merupakan auditor eksternal bagi pemerintah, sedangkan BPKP merupakan auditor internal pemerintah dan pembina APIP seluruh Indonesia yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia.

Peran BPKP sebagai auditor internal pemerintah yang melaksanakan pengawasan, baik itu dalam bentuk audit kinerja, audit klaim, audit investigatif,

audit penghitungan kerugian keuangan negara/daerah, serta koordinasi dan supervisi pencegahan korupsi, merupakan hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa setiap sen dana yang dikelola oleh negara bertujuan untuk membantu dan mensejahterahkan masyarakat, serta membuktikan apakah terdapat *fraud* di dalam pengelolaannya, dan memastikan pelaku yang terlibat.

Audit yang dilaksanakan oleh BPKP harus berkualitas baik dan dapat dipertanggungjawabkan, karena laporan tersebut menjadi pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dalam membuat suatu keputusan yang tepat. Berbagai faktor dapat meningkatkan kualitas hasil audit, seperti kompetensi auditor, pengalaman kerja auditor, integritas auditor, independensi auditor, maupun gaya kepemimpinan di dalam organisasi tempat auditor bernaung, dimana terdapat proses revidi berjenjang dan supervisi yang ketat dalam pelaksanaan suatu audit, mulai dari perencanaan hingga pelaporan audit.

Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Auditor yang memiliki kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, serta adanya gaya kepemimpinan yang mendukung bagi auditor, akan menghasilkan audit yang berkualitas.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit

Kompetensi seorang auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan merupakan hal yang mutlak dimiliki. Kompetensi auditor berarti menunjukkan bahwa auditor memiliki pengetahuan yang memadai, memahami dan melaksanakan standar audit dan prosedur audit dengan benar, memiliki kecakapan di bidang akuntansi, statistik, teknologi informasi, dan sebagainya. Namun, hal tersebut juga bergantung pada kemampuan auditor dalam mengaplikasikan hal tersebut di dalam kegiatan auditnya, sehingga kegiatan audit dapat dilakukan secara teliti dan cermat.

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari kompetensi auditor terhadap kualitas audit. Kompetensi merupakan salah satu dari faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas audit.

Kompetensi auditor merupakan faktor yang berpengaruh terhadap hasil audit yang dihasilkan oleh auditor. Semakin baik kompetensi auditor, maka semakin baik pula kualitas audit yang dilaksanakan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sukriah *et al.* (2009), Ayuningtyas (2011), Linting (2013), Harjanto (2014), Yusuf (2014), Bouhawia (2015), Dwimilten (2015), dan Harahap (2015), yang melihat pengaruh kompetensi terhadap kualitas hasil audit. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan kompetensi berdampak positif terhadap kualitas hasil audit. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

H1: Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit

Pengalaman merupakan proses pertambahan potensi dan proses pembelajaran yang diperoleh seseorang dari pendidikan formal maupun nonformal, yang akan mendorong seseorang ke dalam suatu pola perilaku dan kemampuan yang lebih tinggi. Semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki auditor, maka akan semakin baik dan meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan (Alim *et al.*, 2007).

Semakin berpengalaman auditor, maka auditor akan semakin memiliki pengetahuan dan wawasan yang lengkap tentang kesalahan yang ada dan semakin mempunyai penjelasan yang tepat mengenai tingkat terjadinya kesalahan.

Faktor pengalaman kerja ini dapat dijelaskan pula oleh teori atribusi. Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit. Pengalaman kerja merupakan salah satu dari faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas audit.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asih (2006), Sukriah *et al.* (2009), Carolita (2012), Bouhawia (2015) dan Syahmina (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H2: Pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.3.3 Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kualitas Audit

Integritas merupakan sifat atau keadaan yang menunjukkan adanya sifat jujur, kerja keras, dan karakter yang dimiliki oleh seseorang dalam meyakini kebenaran dan berusaha dalam mewujudkannya. Integritas auditor akan

mendorong auditor untuk melaksanakan pemeriksaan secara transparan dan bertanggung jawab.

Adanya integritas auditor juga akan mampu meningkatkan kualitas hasil audit, karena proses audit yang dilakukan merupakan proses yang dilaksanakan sesuai dengan kode etik profesi, konsisten dan sesuai dengan nilai (*value*) serta keyakinan auditor. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan adanya perbedaan pendapat yang jujur, namun integritas tidak dapat menerima adanya kecurangan atas prinsip (Sunarto, 2003).

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari integritas auditor terhadap kualitas audit. Integritas merupakan salah satu dari faktor internal yang dapat mempengaruhi kualitas audit.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayuningtyas (2012), Carolita (2012), Yusuf (2014), Harjanto (2014), dan Bouhawia (2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H3: Integritas auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.3.4 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kualitas Audit

Independensi merupakan sikap dan tindakan dalam menjalankan pemeriksaan atau audit untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Auditor dikatakan mandiri dan bebas dari berbagai kepentingan apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara leluasa dan objektif. Sikap tidak memihak merupakan sikap yang diperlukan dalam mempertahankan kebebasan pendapatnya.

Teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan dan perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari independensi auditor terhadap kualitas audit. Independensi merupakan salah satu dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kualitas audit.

Suatu audit dapat dikatakan berhasil jika audit yang dilakukan oleh auditor dengan sikap independensi yang tinggi. Apabila auditor tidak memiliki independensi dalam menjalankan tugasnya, maka laporan hasil audit yang dihasilkan merupakan laporan yang tidak sesuai dengan kenyataan yang menyesatkan pengguna laporan audit, dan tidak dapat digunakan menjadi dasar pengambilan keputusan bagi manajemen.

Agar auditor mampu mencapai hasil audit yang berkualitas, maka independensi dari auditor sangat diperlukan. Sikap independen dari auditor akan memberikan kualitas audit yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linting (2013), Harjanto (2014), Dwimilten (2015), dan Harahap (2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H4: Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk dimana atasan atau pimpinan menyampaikan arahan, petunjuk, atau motivasi kepada stafnya dengan tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dapat menunjukkan perilaku dari auditor dalam membangun hubungan dengan auditor lain yang berada di bawah jabatannya yang bertujuan untuk bersama-sama meningkatkan kinerja dan menciptakan suasana yang harmonis di dalam suatu organisasi.

Kemampuan dan kecakapan Ketua Tim Audit, Pengendali Teknis selaku Supervisor, Koordinator Pengawasan Bidang, dan Kepala Perwakilan dalam menunjukkan gaya kepemimpinannya untuk mengatur atau mempengaruhi bawahannya akan mempengaruhi tim auditnya dalam bekerja, yang bertujuan agar kinerja tim auditnya produktif, dan mampu menjalankan pemeriksaan secara berkualitas serta hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

Teori motivasi menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bekerja karena adanya berbagai dorongan, baik itu dari atasan atau pemenuhan atas kebutuhan diri, serta untuk memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Motivasi juga berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian ini, teori motivasi digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kualitas audit. Pimpinan memerlukan pengetahuan dan pemahaman yang cukup untuk memotivasi bawahan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara baik. Dengan motivasi yang tepat, maka organisasi bisa menghemat berbagai hal, seperti waktu, biaya, energi, dan sebagainya. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai (Kartono, 2008).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas audit, baik itu oleh Pengendali Teknis selaku Supervisor, Koordinator Pengawasan Bidang selaku Pengendali Mutu, dan Kepala Perwakilan selaku pimpinan organisasi audit dapat mempengaruhi kualitas audit karena gaya kepemimpinan yang tidak dapat mengakomodir kebutuhan setiap anggota tim audit akan

mengurangi produktifitas kerja, membuang banyak sumber daya, dan dapat mendemotivasi anggota tim audit yang dapat berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2015) dan Nuraini (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Erlina dan Mulyani, 2007).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Indriantoro dan Supomo (1999) menjelaskan pengujian hipotesis merupakan suatu studi yang menjelaskan mengenai suatu fenomena dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan *cross-sectional study*. *Cross-sectional study* merupakan studi dimana pengumpulan data dilakukan hanya satu kali, apakah itu dalam suatu periode hari, minggu, atau bulan, yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Roger, 2013).

Variabel independen pada penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, variabel dependen di dalam penelitian ini adalah kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai skala di dalam pengukuran.

3.2. Tempat dan Waktu

Penelitian akan dilakukan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Tenggara yang berada di Jalan Balaikota Nomor 15, Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara. Peneliti akan

melaksanakan penelitian pada waktu yang disetujui oleh BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

3.3. Populasi dan Sampel

Sekaran dan Roger (2013) menjelaskan populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa atau hal-hal menarik yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

Sedangkan, sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih sebagai sumber data. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Nonprobability* dengan jenis *purposive sampling* dengan kriteria auditor sebagai berikut.

- 1) Telah bekerja sebagai auditor lebih dari 2 tahun;
- 2) Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan auditor.

Metode ini dilakukan agar jawaban kuesioner dapat terjawab dengan baik pada subjek yang tepat dan berkompeten dibidangnya.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berasal dari skor atas jawaban responden terhadap kuesioner yang telah diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan berupa persepsi para responden atas berbagai pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel terkait. Data tersebut merupakan jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang merupakan auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket, dimana daftar pernyataan atau kuesioner yang telah terstruktur disebarkan kepada responden untuk memperoleh informasi yang akan digunakan dalam menganalisis masalah.

Proses penyebaran kuesioner dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Jangka waktu pengisian kuesioner dan pengembalian kuesioner adalah 2 minggu sejak kuesioner diterima oleh responden. Jawaban dari pernyataan atas kuesioner tersebut ditentukan skornya berdasarkan skala Likert 5 poin.

Skala Likert merupakan skala yang menggunakan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5 atas jawaban sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju. Jawaban yang diberikan oleh responden dilakukan dengan memberi tanda *tick mark* (✓) pada lembar kuesioner. Penilaian skala ini dapat diuraikan sebagai berikut.

Sangat Tidak Setuju	= 1
Tidak Setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat Setuju	= 5

Kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini berasal dari penelitian terdahulu, sehingga sudah diuji validitas dan realibilitasnya. Untuk variabel kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan kualitas audit digunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan oleh Sukriah *et al.* (2009). Sedangkan, untuk variabel gaya kepemimpinan, instrumen yang digunakan dikembangkan oleh Nuraini (2016).

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan di dalam penelitian ini untuk meneliti pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kualitas audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel independen di dalam penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, variabel dependen adalah kualitas audit.

3.6.1. Variabel Dependen – Kualitas Audit

Kualitas audit dapat dicapai saat hasil dari suatu audit didasarkan pada bukti audit yang cukup dan layak yang mendukung temuan auditor terkait dengan kesalahan atau penyelewengan yang terjadi, dimana pelaksanaan audit tersebut dijalankan sesuai dengan standar audit, dapat dipertanggungjawabkan, dan hasil dari audit tersebut disampaikan kepada *stakeholders* atau pihak yang berkepentingan. Hal tersebut kemudian tertuang di dalam sepuluh item pernyataan di dalam kuesioner.

Sepuluh item pernyataan terkait dengan kualitas audit telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Sukriah *et al.* (2009). Jawaban responden diukur dengan skala *Likert*, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.6.2. Variabel Independen – Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh auditor berupa pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Auditor menggunakan kompetensinya dalam melaksanakan tugas secara teliti dan objektif.

Kompetensi diukur dengan menggunakan sepuluh item pernyataan yang telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Sukriah *et al.* (2009) dan terdiri dari tiga indikator, yaitu mutu personal, pengetahuan umum, dan keahlian khusus. Jawaban responden diukur dengan skala *Likert*, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.6.3. Variabel Independen – Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan ukuran berapa lama seorang auditor melaksanakan audit, berapa banyak tugas pemeriksaan yang telah dilakukan, dan berapa lama masa kerja seorang auditor.

Pengalaman kerja diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan yang telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Sukriah *et al.* (2009) dan terdiri dari dua indikator, yaitu lamanya bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas pemeriksaan. Jawaban responden diukur dengan skala *Likert*, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.6.4. Variabel Independen – Integritas

Integritas merupakan sifat dan sikap auditor yang jujur, berani, transparan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Pekerjaan audit akan menjadi sia-sia tanpa integritas dari seorang auditor.

Integritas diukur dengan menggunakan empat belas item pernyataan yang telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Sukriah *et al.*

(2009) dan terdiri dari empat indikator, yaitu kejujuran auditor, keberanian auditor, sikap bijaksana auditor, dan tanggung jawab auditor.

Jawaban responden diukur dengan skala *Likert*, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.6.5. Variabel Independen – Independensi

Independensi merupakan suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak demi kepentingan pribadi, tidak memihak kepada siapapun, serta tidak dipengaruhi oleh siapapun, terkait dengan tugas audit yang sedang dijalankan.

Independensi diukur dengan menggunakan sebelas item pernyataan yang telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Sukriah *et al.* (2009) dan terdiri dari empat indikator, yaitu independensi personal, independensi penyusunan program, independensi pelaksanaan pekerjaan, dan independensi pelaporan.

Jawaban responden diukur dengan skala *Likert*, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.6.6. Variabel Independen – Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dari pemimpin untuk mengarahkan, membimbing, mendorong, serta mengendalikan bawahan agar melaksanakan pekerjaan yang diembannya untuk menggapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan enam item pernyataan yang telah disusun berdasarkan instrumen yang dikembangkan Nuraini (2016) dan terdiri dari dua indikator, yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi (*consideration leadership*) dan gaya kepemimpinan struktur (*initiating structure*). Jawaban responden akan menggambarkan tingkat persepsi dari auditor terkait gaya kepemimpinan di dalam proses audit.

Jawaban responden diukur dengan skala Likert, dimana Skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Netral (N), skor 4 menunjukkan Setuju (S), dan skor 5 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

3.7. Instrumen Penelitian

Arikunto (2000) menjelaskan bahwa instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya dalam mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari enam bagian. Masing-masing bagian tersebut berhubungan dengan kompetensi, pengalaman kerja, integritas, independensi, gaya kepemimpinan, dan kualitas audit.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi terdiri dari sepuluh pernyataan, pengalaman kerja sebanyak delapan pernyataan, integritas sebanyak empat belas pernyataan, independensi sebanyak sebelas pernyataan, dan kualitas audit terdiri dari sepuluh pernyataan, yang dikembangkan oleh Sukriah *et al.* (2009). Sedangkan, instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan terdiri dari enam pernyataan yang dikembangkan oleh Nuraini (2016).

Kuesioner akan diisi atau dijawab oleh responden auditor BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis pernyataan di kuesioner adalah tertutup, dimana responden memberikan tanda *tick mark* (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

3.8. Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Sugiyono (2010) menjelaskan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Dalam statistik deskriptif, hasil jawaban responden akan dideskripsikan menurut masing-masing variabel penelitian.

3.8.2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kebenaran) yang tinggi. Sehingga, diperlukan uji kualitas data agar data yang akan digunakan merupakan data yang valid dan reliabel. Pengujian validitas dan reabilitas kuesioner di dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.8.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Wijaya, 2012:119).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment pearson* yang selanjutnya dibandingkan dengan r tabel. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan, jika nilai korelasinya lebih kecil dari nilai r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian.

3.8.2.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil dari waktu ke waktu (Wijaya, 2012).

Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien *alpha* lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau *reliable*.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model regresi telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi.. Hal ini bertujuan untuk menghindari perolehan yang bias. Terdapat empat uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji adanya variabel pengganggu atau variabel residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal (Wijaya, 2012:132). Uji normalitas data pada penelitian

ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pengambilan keputusan dengan analisis grafik dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik histogram dan *normal probability plot*.

Untuk grafik histogram, jika data rill membentuk garis kurva cenderung simetri terhadap *mean* (\bar{U}), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya. Sedangkan, untuk cara *normal probability plot*, data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3.8.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Pendekatan yang digunakan adalah VIF (*Variance Inflation Factor*) maupun nilai *tolerance*. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *tolerance* $\leq 0,1$. Apabila nilai $VIF \leq 10$ atau angka *tolerance* $\geq 0,1$ maka H_0 diterima atau bebas dari multikolinearitas.

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Wijaya, 2012:130).

Untuk melihat apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak di dalam penelitian ini, dapat dilakukan dengan melihat grafik plot nilai prediksi variabel dependen (ZPED) dengan residunya (SRESID). Jika terdapat suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2005).

Selanjutnya, agar mendapatkan hasil yang lebih meyakinkan apakah terdapat heterodesatisitas atau tidak, dapat dilakukan uji glejser, dimana glejser meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.8.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji autokorelasi pada penelitian ini dilakukan dengan uji Durbin Watson. Metode pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson sebagai berikut.

- a. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi
- b. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4-dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

3.8.4. Uji Hipotesis

Sunyoto (2011) menjelaskan pengujian hipotesis statistik adalah prosedur yang memungkinkan keputusan dapat dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dari data yang sedang diuji. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t, uji F, dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji statistik t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikansi secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak yang berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2005). Jika nilai F hitung $> F$ tabel atau nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai F hitung $< F$ tabel atau nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y (dependen) yang dijelaskan oleh X (independen). Koefisien ini menunjukkan persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Wijaya, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang menjelaskan ketergantungan variabel dependen untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kualitas audit
a	= Nilai intercept/constant
$b_1b_2b_3b_4b_5$	= Koefisien Regresi
X1	= Kompetensi
X2	= Pengalaman Kerja
X3	= Integritas
X4	= Independensi
X5	= Gaya Kepemimpinan
e	= <i>error</i>

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi merupakan faktor yang mendukung auditor untuk menghasilkan audit yang berkualitas baik. Semakin luas kompetensi dari seorang auditor, maka semakin tinggi kualitas audit.
2. Pengalaman kerja merupakan faktor yang mendukung auditor untuk menghasilkan audit yang berkualitas baik. Semakin berpengalaman seorang auditor, maka semakin tinggi kualitas dari audit yang dilaksanakan.
3. Integritas merupakan faktor yang mendukung auditor untuk menghasilkan audit yang berkualitas baik. Semakin tinggi integritas dari seorang auditor, maka semakin tinggi kualitas dari audit yang dilaksanakan.
4. Independensi merupakan faktor yang mendukung auditor dalam menghasilkan audit yang berkualitas baik. Semakin tinggi independensi auditor, maka semakin tinggi kualitas audit yang dilaksanakan.
5. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang tidak mendukung auditor terkait dengan kualitas dari audit yang dilaksanakan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kualitas dari audit yang dilaksanakan oleh auditor tanpa didasari kesadaran dalam diri auditor itu sendiri untuk mengoptimalkan kinerjanya.

5.2. Saran

Penelitian ini dapat ditingkatkan oleh penelitian-penelitian selanjutnya yang masih memiliki keterkaitan dengan objek penelitian yang sejenis, sehingga dapat menjadikan penelitian ini lebih baik. Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu.

- a. Mengembangkan penelitian dengan menambah variabel independen lainnya, seperti objektivitas, etika atau tekanan waktu audit, sehingga hasil penelitian dapat lebih meluas dari penelitian sebelumnya
- b. Mengembangkan populasi dan sampel dalam penelitian ini, misalnya dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas dan lebih banyak
- c. Dapat menambahkan metode wawancara terstruktur kepada responden dalam proses pengumpulan data, sehingga memperoleh *insight* yang lebih luas dari sisi responden atas pekerjaannya dan permasalahan yang dihadapi terkait proses audit.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan penelitian ini dibangun dengan berbagai keterbatasan penelitian. Keterbatasan penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *self-report instrument*, dimana kuesioner diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner untuk menilai variabel-variabel rentan terhadap kemungkinan bias persepsi, karena responden dapat memberikan penilaian yang berlebihan terhadap dirinya sendiri atau menjawab seadanya (menutupi keadaan yang sebenarnya). Selain itu, tingkat kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan dan memahami arti pentingnya penelitian ini juga dapat berbeda, sehingga dapat memunculkan respon yang berbeda pula dari responden dalam menjawab pertanyaan tersebut.

2. Populasi penelitian ini adalah auditor di BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara dengan total auditor sejumlah 80 orang, dan jumlah sampel yang digunakan yaitu 70 responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum mampu mewakili populasi auditor BPKP seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M.N., Hapsari, T., dan Purwanti L. 2007. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi*. Simposium Nasional Akuntansi X Makassar.
- Arens, Alvins A. 2012. *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2013. *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*. Jakarta: AAIP.
- Ayuningtyas, Harvita Yulian. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Badan Pemeriksa Keuangan. 2017. *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*. Jakarta: BPK.
- Bouhawia, Mohammed S., Irianto, Gugus., dan Zaki Baridwan. 2015. The Effect of Working Experience, Integrity, Competence, and Organizational Commitment on Audit Quality (Survey State Owned Companies In Libya). *IOSR Journal of Economics and Finance*, Vol. 6. Iss. 4. Ver. II, pp: 60-67.
- Boynton, William C., Jhonson Raymond, dan Walter G. Kell. 2001. *Modern Auditing*. Seventh Edition. Sussex: JohnWiley and Sons, Inc.
- Carolita, Metha Kartika. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektifitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Clarkson, M. 1995. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, Vol.20 No.1, pp: 92-117.
- Coram, Paul, Ng, Juliana dan Woodliff, David. 2003. A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australia Auditors. *Australia Accounting Review*, Vol.13 No. 1, pp: 38 – 44.

- DeAngelo, L.E. 1981. Auditor Size and Auditor Quality. *Journal of Accounting and Economics*, Vol.3 No.3 pp. 83-19
- Deis, D. R. dan Gary A. Giroux. 1992. Determinants of Audit Quality in the Public Sector. *The Accounting Review*, July 1992, pp: 462-479.
- Dwimilten, Eunike dan Riduwan, Akhmad. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol. 4 No. 4.
- Erlina dan Mulyani, Sri. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. USU Press: Medan.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. 2012. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar.
- Freeman, R.E. 2010. *Strategic Management: Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M Ivancevich, James H Donnelly Jr., dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Gray, R. 2001. Thirty Years of Social Accounting, Reporting and Auditing: What (If Anything) Have We Learnt?. *Business Ethics: A European Review* Volume 10 No.1, pp: 9-15.
- Harahap, Lukman. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus pada Auditor BPKP Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harjanto, Atta Putra. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Objektivitas, Akuntabilitas dan Integritas Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris KAP di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- International Auditing and Assurance Standards Board. 2013. *A Framework for Audit Quality*. New York: IAASB.
- Iskandar, D. 2005. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2, hal. 21-33

- Kane, G., dan Uma Velury. 2005. The Impact of Managerial Ownership on the Likelihood of Provision of High Quality Auditing Services. *Review of Accounting and Finance*, Vol. 4 Iss: 2, pp: 86 – 106.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme*. 1998. Jakarta: Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) Republik Indonesia.
- King, R.R., Davis, S.M, and Mintchik, N. 2012. Mandatory Disclosure of The Engagement Partner's Identity: Potential Benefits and Unintended Consequences. *Accounting Horizons*, Vol. 26 No. 3, pp: 533-561.
- Knechel, W. Robert., Gopal V. Krishnan., Mikhail Pevzner Lori Shefchik, and Uma Velury. 2012. *Audit Quality: Insights from the Academic Literature*. www.ssrn.com (diakses 15 Februari 2017)
- Kreitner dan Kinichi. 2005. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Lee, Tom dan Stone, Mary. 1995. Competence and Independence: The Congenial Twins of Auditing? *Journal of Business Finance and Accounting*.
- Lehmann, Constance M., Norman, Carolyn Strand. 2006. The Effects of Experience on Complex Problem Representation and Judgment In Auditing: An Experimental Investigation. *Behavioral Research in Accounting Journal*, Vol. 18 pp: 65-83.
- Libby, R., dan Frederick, D.M. 1990. Experience and The Ability to Explain Audit Findings. *Journal of Accounting Research*, Vol. 28, pp: 348-367.
- Linting, Indriyanti. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Objektivitas, Independensi, dan Kinerja Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit pada BRI Inspektorat Makassar*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marganingsih, Arywanti dan Martani, Dwi. 2010. Antecedents of Commitment of Organizations and Motivation: Its Effect on the Performance of Internal Auditor of the Government. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 7 No. 1, Juni 2010.
- Mautz, R. K., dan Sharaf, Hussein A. 1993. *The Philosophy of Auditing*. Sarasota: American Accounting Association.

- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, Listiya. 2016. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006*. 2011. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*. 2005. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Republik Indonesia*. 2014. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Permenpan Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah*. 2008. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Pusdiklatwas BPKP. 2005. *Kode Etik dan Standar Audit*. Edisi Keempat. Ciawi: BPKP.
- Pusdiklatwas BPKP. 2009. *Modul Auditing*. Edisi Kelima. Ciawi: BPKP.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Saputra, Putu Indra., Sujana, Edy., dan Desak Nyoman Sri Werastuti. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja dan Tekanan Klien terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)*. e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Volume 3 No. 1 Tahun 2015 (diakses 20 Februari 2017).
- Sawyer, B. Lawrence., Dittenhover A, Mortimer., dan Schiner H, James. 2006. *Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Sussex: JohnWiley and Sons.
- Singgih, E. M., dan I. R. Bawono. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas pada Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP "Big Four" di Indonesia)*. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukriah, Ika., Akram., Biana Adha Inapty. 2009. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*. Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang.
- Sukrisno, Agoes. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karayawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika*, Vol 15 No 2, Hal 116-136.
- Syahmina, Fildzah., Suryono, Bambang. 2016. Pengaruh Pengalaman, Etik Profesi, Obyektivitas, dan Time Deadline Pressure Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 5 No. 4.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sunarto. 2003. *Auditing*. Yogyakarta: Penerbit Panduan.
- Tandiontong, Mathius. 2016. *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- The Government Accountability Office. 2011. *Government Auditing Standards 2011 Revision*. Washington DC: U.S. Government Accountability Office.
- Tubbs, Richard M. 1992. The Effect of Experience on The Auditor's Organizational and Amount of Knowledge. *The Accounting Review*, Vol. 67 No. 4, October, pp: 783-801.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara*. 2003. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara*. 2004. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara*. 2004. Jakarta: Kementerian Keuangan Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan*. 2006. Jakarta: BPK
- Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi Nomor 31 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*. 2001. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia.

- Wijaya, Tony. 2012. *Cepat Menguasai SPSS 20*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Wooten, T.G. 2003. It is Impossible to Know The Number of Poor-Quality Audits that Simply Go Undetected and Unpublicized. *The CPA Journal*. January, pp: 48-51.
- Yusuf, M. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Objektivitas dan Integritas Auditor Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor BPKP Provinsi Riau)*. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA

Identitas diri

Nama : Rainhard Fernando
Tempat, Tanggal Lahir : Pangkalpinang, 29 Januari 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Rumah : Jalan Sei Mencirim, Perumahan Bougenville
Indah Blok D No. 89A, RT 008, Desa Sukamaju,
Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang,
Provinsi Sumatera Utara
Alamat *E-mail* : rainhard29@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- a. SD Santo Paulus 2, Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
- b. SMP Santo Paulus, Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
- c. SMA Negeri 1, Pangkalpinang, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
- d. D3 Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

Pengalaman Kerja

Kantor Pelayanan Pajak Madya Serpong, Tangerang (2011-2012)
Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Tenggara
(2012 – sekarang)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar,

Rainhard Fernando

KUESIONER PENELITIAN



Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

RESPONDEN

di tempat

Dengan hormat,

Terkait dengan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Integritas, Independensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Audit pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara”, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Mohon perhatikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu bagian yang menurut anda paling sesuai: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), atau SS (Sangat Setuju). Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga mohon agar memberikan jawaban apa adanya dan memastikan semua pernyataan yang diajukan telah Bapak/Ibu jawab.

Bantuan Bapak/Ibu/Saudara sangat besar artinya bagi penelitian ini. Semoga kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang audit. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Rainhard Fernando

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden : _____ (diisi peneliti)

Nama Reponden : _____ (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur : _____ tahun

Pendidikan terakhir : ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Lama Bekerja : tahun

Jabatan : _____

Jumlah penugasan per tahun : penugasan

II. KOMPETENSI (Sukriah, 2009)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	I. Mutu personal Saya, sebagai seorang auditor, memiliki rasa ingin tahu yang besar, berpikiran luas dan mampu menangani ketidakpastian.					
2.	Saya, sebagai seorang auditor, memahami bahwa tidak ada solusi yang mudah, serta menyadari bahwa beberapa temuan dapat bersifat subyektif.					
3.	Saya, sebagai seorang auditor, mampu bekerjasama dalam tim.					
4.	II. Pengetahuan Umum Saya, sebagai seorang auditor, memiliki kemampuan untuk melakukan review analitis.					
5.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki pengetahuan tentang teori organisasi untuk memahami organisasi.					
6.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki pengetahuan auditing dan pengetahuan tentang sektor publik.					
7.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki pengetahuan tentang akuntansi yang akan membantu dalam mengolah angka dan data.					

8.	III. Keahlian Khusus Saya, sebagai seorang auditor, memiliki keahlian untuk melakukan wawancara serta kemampuan membaca cepat.					
9.	Saya, sebagai seorang auditor, memahami ilmu statistik yang berguna dalam pemeriksaan yang saya lakukan.					
10.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki kemampuan untuk menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.					

III. PENGALAMAN KERJA (Sukriah, 2009)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	I. Lama Bekerja Sebagai Auditor Semakin lama menjadi auditor, saya semakin mengerti bagaimana menghadapi entitas/obyek pemeriksaan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.					
2.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, saya semakin dapat mengetahui informasi yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					
3.	Semakin lama bekerja sebagai auditor, saya semakin dapat mendeteksi kesalahan yang dilakukan oleh obyek pemeriksaan.					
4.	Semakin lama menjadi auditor, saya semakin mudah mencari penyebab munculnya kesalahan serta dapat memberikan rekomendasi untuk menghilangkan dan memperkecil penyebab tersebut.					
5.	II. Banyaknya Tugas Pemeriksaan Banyaknya tugas pemeriksaan membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikannya.					
6.	Kekeliruan dalam pengumpulan dan pemilihan bukti serta informasi, dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan.					

7.	Banyaknya tugas yang dihadapi memberikan saya kesempatan untuk belajar dari kegagalan dan keberhasilan yang pernah dialami.					
8.	Banyaknya tugas yang diterima dapat memacu saya sebagai auditor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tanpa terjadi penumpukan tugas.					

III. INTEGRITAS (Sukriah, 2009)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
I. Kejujuran Auditor						
1.	Saya, sebagai seorang auditor, taat pada peraturan-peraturan, baik diawasi maupun tidak diawasi.					
2.	Saya, sebagai seorang auditor, bekerja sesuai keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada.					
3.	Saya, sebagai seorang auditor, tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya.					
II. Keberanian Auditor						
4.	Saya, sebagai seorang auditor, tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapat saya.					
5.	Saya, sebagai seorang auditor, mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinan saya perlu dilakukan.					
6.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan.					
III. Sikap Bijaksana Auditor						
7.	Saya, sebagai seorang auditor, selalu mempertimbangkan permasalahan dan akibat-akibatnya secara seksama.					

8.	Saya, sebagai seorang auditor, mempertimbangkan kepentingan negara.					
9.	Saya, sebagai seorang auditor, tidak mempertimbangkan keadaan seseorang atau sekelompok orang atau suatu unit organisasi untuk membenarkan perbuatan yang melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
10.	IV. Tanggung Jawab Auditor Saya, sebagai seorang auditor, tidak mengelak atau menyalahkan orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian orang lain.					
11.	Saya, sebagai seorang auditor, memiliki rasa tanggung jawab bila hasil pemeriksaan yang saya lakukan masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.					
12.	Saya, sebagai seorang auditor, memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja.					
13.	Saya, sebagai seorang auditor, bersikap dan bertindak laku sesuai dengan norma yang berlaku.					
14.	Dalam menyusun rekomendasi, saya, sebagai seorang auditor, berpegang teguh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku dengan tetap mempertimbangkan agar rekomendasi dapat dilaksanakan.					

V. INDEPENDENSI (Sukriah, 2009)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	I. Independensi Personal Saya, sebagai seorang auditor, menolak untuk menerima penugasan pemeriksaan apabila pimpinan, manajer, atau staf dari objek pemeriksaan tersebut memiliki hubungan kekerabatan dengan saya.					

2.	Saya, sebagai seorang auditor, menghindari hubungan atau kedekatan personal yang berlebihan terhadap pimpinan, manajer, maupun staf dari objek pemeriksaan yang sedang saya lakukan audit.					
3.	II. Independensi Penyusunan Program Penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi, atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa.					
4.	Penyusunan program audit bebas dari intervensi pimpinan tentang prosedur yang dipilih auditor.					
5.	Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain untuk menentukan subyek pekerjaan pemeriksaan.					
6.	III. Independensi Pelaksanaan Pekerjaan Pemeriksaan bebas dari usaha-usaha manajerial (obyek pemeriksaan) untuk menentukan atau menunjuk kegiatan yang diperiksa.					
7.	Pelaksanaan pemeriksaan harus bekerjasama dengan manajerial selama proses pemeriksaan.					
8.	Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain yang membatasi segala kegiatan pemeriksaan.					
9.	IV. Independensi Pelaporan Pelaporan bebas dari kewajiban pihak lain untuk mempengaruhi fakta-fakta yang dilaporkan.					
10.	Pelaporan hasil audit bebas dari bahasa atau istilah yang menimbulkan multi tafsir.					
11.	Pelaporan bebas dari usaha pihak tertentu untuk mempengaruhi pertimbangan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan.					

V. GAYA KEPEMIMPINAN (Nuraini, 2016)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	I. Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat.					
2.	Pimpinan saya mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan dan rekan kerja seprofesi.					
3.	Pimpinan saya sangat menghargai gagasan auditor dan staf lainnya.					
4.	II. Gaya Kepemimpinan Struktur Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan auditor secara jelas dan efektif.					
5.	Pimpinan saya memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar.					
6.	Pimpinan saya selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil.					

VI. KUALITAS AUDIT (Sukriah, 2009)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	I. Kesesuaian Pemeriksaan dengan Standar Audit Saat menerima penugasan, saya sebagai seorang auditor menetapkan sasaran, ruang lingkup, dan metodologi pemeriksaan.					
2.	Semua pekerjaan saya sebagai seorang auditor, harus direview oleh atasan secara berjenjang sebelum laporan hasil pemeriksaan dibuat.					
3.	Proses pengumpulan dan pengujian bukti harus dilakukan dengan maksimal untuk mendukung kesimpulan, temuan audit serta rekomendasi yang terkait.					

4.	Saya, sebagai seorang auditor, menatausahakan dokumen audit dalam bentuk kertas kerja audit dan disimpan dengan baik agar dapat secara efektif diambil, dirujuk, dan dianalisis.					
5.	Dalam melaksanakan pemeriksaan, saya sebagai seorang auditor harus mematuhi kode etik yang ditetapkan.					
6.	II. Kualitas Hasil Pemeriksaan Hasil pemeriksaan memuat temuan terkait kesalahan/pelanggaran, simpulan hasil pemeriksaan secara obyektif, dan rekomendasi yang konstruktif bagi <i>auditee</i> .					
7.	Hasil pemeriksaan mengungkapkan hal-hal yang merupakan masalah yang belum dapat diselesaikan sampai berakhirnya pemeriksaan.					
8.	Hasil pemeriksaan mengemukakan pengakuan atas suatu prestasi keberhasilan atau suatu tindakan perbaikan yang telah dilaksanakan obyek pemeriksaan.					
9.	Hasil pemeriksaan mengemukakan penjelasan atau tanggapan pejabat/pihak obyek pemeriksaan tentang hasil pemeriksaan.					
10.	Hasil pemeriksaan yang dihasilkan akurat, obyektif, jelas, ringkas, dapat dipertanggungjawabkan, dan disampaikan tepat waktu kepada pihak berkepentingan agar informasi yang diberikan bermanfaat secara maksimal.					

Lampiran 4

Karakteristik Responden Penelitian

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24 Tahun	1	1.4	1.4	1.4
	25 Tahun	2	2.9	2.9	4.3
	26 Tahun	4	5.7	5.7	10.0
	27 Tahun	15	21.4	21.4	31.4
	28 Tahun	6	8.6	8.6	40.0
	29 Tahun	15	21.4	21.4	61.4
	30 Tahun	4	5.7	5.7	67.1
	31 Tahun	2	2.9	2.9	70.0
	33 Tahun	2	2.9	2.9	72.9
	34 Tahun	1	1.4	1.4	74.3
	36 Tahun	2	2.9	2.9	77.1
	37 Tahun	2	2.9	2.9	80.0
	38 Tahun	1	1.4	1.4	81.4
	39 Tahun	1	1.4	1.4	82.9
	42 Tahun	1	1.4	1.4	84.3
	43 Tahun	2	2.9	2.9	87.1
	45 Tahun	1	1.4	1.4	88.6
	46 Tahun	1	1.4	1.4	90.0
	47 Tahun	3	4.3	4.3	94.3
	48 Tahun	1	1.4	1.4	95.7
	51 Tahun	2	2.9	2.9	98.6
	56 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	70.0	70.0	70.0
	Perempuan	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	11.4	11.4	11.4
	S1	61	87.1	87.1	98.6
	S2	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 Tahun	3	4.3	4.3	4.3
	12 Tahun	2	2.9	2.9	7.1
	14 Tahun	3	4.3	4.3	11.4
	17 Tahun	1	1.4	1.4	12.9
	18 Tahun	1	1.4	1.4	14.3
	2 Tahun	1	1.4	1.4	15.7
	20 Tahun	3	4.3	4.3	20.0
	22 Tahun	1	1.4	1.4	21.4
	23 Tahun	2	2.9	2.9	24.3
	25 Tahun	1	1.4	1.4	25.7
	26 Tahun	2	2.9	2.9	28.6
	29 Tahun	1	1.4	1.4	30.0
	3 Tahun	12	17.1	17.1	47.1
	4 Tahun	13	18.6	18.6	65.7
	5 Tahun	11	15.7	15.7	81.4
	6 Tahun	7	10.0	10.0	91.4
	7 Tahun	4	5.7	5.7	97.1
	8 Tahun	1	1.4	1.4	98.6
	9 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor_Muda	9	12.9	12.9	12.9
	Auditor_Pelaksana	6	8.6	8.6	21.4
	Auditor_Pelaksana_Lanjutan	2	2.9	2.9	24.3
	Auditor_Penyelia	3	4.3	4.3	28.6
	Auditor_Pertama	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Jumlah Penugasan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	2	2.9	2.9	2.9
	11	8	11.4	11.4	14.3
	12	17	24.3	24.3	38.6
	14	13	18.6	18.6	57.1
	15	7	10.0	10.0	67.1
	16	3	4.3	4.3	71.4
	17	8	11.4	11.4	82.9
	18	2	2.9	2.9	85.7
	20	7	10.0	10.0	95.7
	21	1	1.4	1.4	97.1
	7	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

A. Kompetensi (X1)

Kompetensi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	41	58.6	58.6	61.4
	5.00	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	39	55.7	55.7	58.6
	5.00	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.6	8.6	8.6
	4.00	43	61.4	61.4	70.0
	5.00	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	45	64.3	64.3	67.1
	5.00	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	37	52.9	52.9	54.3
	5.00	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	46	65.7	65.7	68.6
	5.00	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.7	5.7	5.7
	4.00	52	74.3	74.3	80.0
	5.00	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	34	48.6	48.6	50.0
	5.00	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	47	67.1	67.1	68.6
	5.00	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kompetensi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	47	67.1	67.1	70.0
	5.00	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi1	70	3.00	5.00	4.3571	.53934
Kompetensi2	70	3.00	5.00	4.3857	.54621
Kompetensi3	70	3.00	5.00	4.2143	.58713
Kompetensi4	70	3.00	5.00	4.3000	.52059
Kompetensi5	70	3.00	5.00	4.4429	.52848
Kompetensi6	70	3.00	5.00	4.2857	.51479
Kompetensi7	70	3.00	5.00	4.1429	.49007
Kompetensi8	70	3.00	5.00	4.4857	.53141
Kompetensi9	70	3.00	5.00	4.3000	.49196
Kompetensi10	70	3.00	5.00	4.2714	.50852
Kompetensi	70	36.00	50.00	43.1857	3.07063
Valid N (listwise)	70				

B. Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman Kerja1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	38	54.3	54.3	57.1
	5.00	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	48	68.6	68.6	71.4
	5.00	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.1	7.1	7.1
	4.00	40	57.1	57.1	64.3
	5.00	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.1	7.1	7.1
	4.00	45	64.3	64.3	71.4
	5.00	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	43	61.4	61.4	64.3
	5.00	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	40	57.1	57.1	60.0
	5.00	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	36	51.4	51.4	52.9
	5.00	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.7	5.7	5.7
	4.00	44	62.9	62.9	68.6
	5.00	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja1	70	3.00	5.00	4.4000	.54904
Pengalaman Kerja2	70	3.00	5.00	4.2571	.50176
Pengalaman Kerja3	70	3.00	5.00	4.2857	.59327
Pengalaman Kerja4	70	3.00	5.00	4.2143	.56190
Pengalaman Kerja5	70	3.00	5.00	4.3286	.53083
Pengalaman Kerja6	70	3.00	5.00	4.3714	.54298
Pengalaman Kerja7	70	3.00	5.00	4.4571	.52985
Pengalaman Kerja8	70	3.00	5.00	4.2571	.55653
Pengalaman Kerja	70	27.00	40.00	34.5714	2.54565
Valid N (listwise)	70				

C. Integritas (X3)

Integritas1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	42	60.0	60.0	61.4
	5.00	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	35	50.0	50.0	51.4
	5.00	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	36	51.4	51.4	54.3
	5.00	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	42	60.0	60.0	62.9
	5.00	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	44	62.9	62.9	65.7
	5.00	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.1	7.1	7.1
	4.00	39	55.7	55.7	62.9
	5.00	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	48	68.6	68.6	71.4
	5.00	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	38	54.3	54.3	57.1
	5.00	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	42	60.0	60.0	62.9
	5.00	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	8.6	8.6	8.6
	4.00	50	71.4	71.4	80.0
	5.00	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	32	45.7	45.7	47.1
	5.00	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	51	72.9	72.9	74.3
	5.00	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.3	4.3	4.3
	4.00	47	67.1	67.1	71.4
	5.00	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Integritas14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	38	54.3	54.3	55.7
	5.00	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Integritas1	70	3.00	5.00	4.3714	.51560
Integritas2	70	3.00	5.00	4.4714	.53083
Integritas3	70	3.00	5.00	4.4286	.55355
Integritas4	70	3.00	5.00	4.3429	.53530
Integritas5	70	3.00	5.00	4.3143	.52593
Integritas6	70	3.00	5.00	4.3000	.59831
Integritas7	70	3.00	5.00	4.2571	.50176
Integritas8	70	3.00	5.00	4.4000	.54904
Integritas9	70	3.00	5.00	4.3429	.53530
Integritas10	70	3.00	5.00	4.1143	.52593
Integritas11	70	3.00	5.00	4.5143	.53141
Integritas12	70	3.00	5.00	4.2429	.46425
Integritas13	70	3.00	5.00	4.2429	.52297
Integritas14	70	3.00	5.00	4.4286	.52672
Integritas	70	51.00	70.00	60.7714	4.09373
Valid N (listwise)	70				

D. Independensi (X4)

Independensi1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	37	52.9	52.9	54.3
	5.00	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.7	5.7	5.7
	4.00	47	67.1	67.1	72.9
	5.00	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	45.7	45.7	45.7
	5.00	38	54.3	54.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	48.6	48.6	48.6
	5.00	36	51.4	51.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.3	4.3	4.3
	4.00	34	48.6	48.6	52.9
	5.00	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	42	60.0	60.0	61.4
	5.00	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.3	4.3	4.3
	4.00	44	62.9	62.9	67.1
	5.00	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	47	67.1	67.1	70.0
	5.00	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	44	62.9	62.9	65.7
	5.00	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	45	64.3	64.3	67.1
	5.00	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Independensi11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.4	1.4	1.4
4.00	40	57.1	57.1	58.6
5.00	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi1	70	3.00	5.00	4.4429	.52848
Independensi2	70	3.00	5.00	4.2143	.53549
Independensi3	70	4.00	5.00	4.5429	.50176
Independensi4	70	4.00	5.00	4.5143	.50340
Independensi5	70	3.00	5.00	4.4286	.57914
Independensi6	70	3.00	5.00	4.3714	.51560
Independensi7	70	3.00	5.00	4.2857	.54221
Independensi8	70	3.00	5.00	4.2714	.50852
Independensi9	70	3.00	5.00	4.3143	.52593
Independensi10	70	3.00	5.00	4.3000	.52059
Independensi11	70	3.00	5.00	4.4000	.52198
Independensi	70	42.00	55.00	48.0857	2.91792
Valid N (listwise)	70				

E. Gaya Kepemimpinan (X5)**Gaya Kepemimpinan1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.9	2.9	2.9
4.00	43	61.4	61.4	64.3
5.00	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	8.6	8.6	8.6
4.00	48	68.6	68.6	77.1
5.00	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	32	45.7	45.7	47.1
	5.00	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	45	64.3	64.3	65.7
	5.00	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.7	5.7	5.7
	4.00	44	62.9	62.9	68.6
	5.00	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	35	50.0	50.0	52.9
	5.00	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan1	70	3.00	5.00	4.3286	.53083
Gaya Kepemimpinan2	70	3.00	5.00	4.1429	.54602
Gaya Kepemimpinan3	70	3.00	5.00	4.5143	.53141
Gaya Kepemimpinan4	70	3.00	5.00	4.3286	.50279
Gaya Kepemimpinan5	70	3.00	5.00	4.2571	.55653
Gaya Kepemimpinan6	70	3.00	5.00	4.4429	.55523
Gaya Kepemimpinan	70	21.00	30.00	26.0143	2.08857
Valid N (listwise)	70				

F. Kualitas Audit (Y)

Kualitas Audit1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	62	88.6	88.6	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	41.4	41.4	41.4
	5.00	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	42	60.0	60.0	60.0
	5.00	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	50	71.4	71.4	72.9
	5.00	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	45	64.3	64.3	64.3
	5.00	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	44	62.9	62.9	65.7
	5.00	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	42	60.0	60.0	60.0
	5.00	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	45	64.3	64.3	67.1
	5.00	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	43	61.4	61.4	61.4
	5.00	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kualitas Audit10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	50.0	50.0	50.0
	5.00	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Audit1	70	3.00	5.00	4.0857	.32938
Kualitas Audit2	70	4.00	5.00	4.5857	.49615
Kualitas Audit3	70	4.00	5.00	4.4000	.49344
Kualitas Audit4	70	3.00	5.00	4.2571	.47199
Kualitas Audit5	70	4.00	5.00	4.3571	.48262
Kualitas Audit6	70	3.00	5.00	4.3143	.52593
Kualitas Audit7	70	4.00	5.00	4.4000	.49344
Kualitas Audit8	70	3.00	5.00	4.3000	.52059
Kualitas Audit9	70	4.00	5.00	4.3857	.49028
Kualitas Audit10	70	4.00	5.00	4.5000	.50361
Kualitas Audit	70	38.00	49.00	43.5857	2.65118
Valid N (listwise)	70				

Lampiran 5

Uji Validitas

Kompetensi (X1)

Correlations

		Kompetensi1	Kompetensi2	Kompetensi3	Kompetensi4	Kompetensi5	Kompetensi6	Kompetensi7	Kompetensi8	Kompetensi9	Kompetensi10	Kompetensi
Kompetensi1	Pearson Correlation	1	.313**	.075	.129	.098	.358**	.078	.397**	.246*	.170	.493**
	Sig. (2-tailed)		.008	.536	.287	.419	.002	.519	.001	.040	.160	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kompetensi2	Pearson Correlation	.313**	1	.371**	.352**	.103	.272*	.333**	.294*	.049	.296*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.008		.002	.003	.398	.023	.005	.014	.690	.013	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kompetensi3	Pearson Correlation	.075	.371**	1	.356**	.297*	.274*	.295*	.126	.226	.191	.564**
	Sig. (2-tailed)	.536	.002		.003	.013	.022	.013	.298	.060	.114	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kompetensi4	Pearson Correlation	.129	.352**	.356**	1	.248*	.379**	.284*	.356**	.379**	.400**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.287	.003	.003		.039	.001	.017	.002	.001	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kompetensi5	Pearson Correlation	.098	.103	.297*	.248*	1	.274*	.256*	.307**	.262*	.247*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.419	.398	.013	.039		.022	.033	.010	.028	.039	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Kompeten si6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.358** .002 70	.272* .023 70	.274* .022 70	.379** .001 70	.274* .022 70	1 70	.238* .047 70	.386** .001 70	.401** .001 70	.253* .035 70	.654** .000 70
Kompeten si7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.078 .519 70	.333** .005 70	.295* .013 70	.284* .017 70	.256* .033 70	.238* .047 70	1 70	.453** .000 70	.180 .135 70	.366** .002 70	.589** .000 70
Kompeten si8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.397** .001 70	.294* .014 70	.126 .298 70	.356** .002 70	.307** .010 70	.386** .001 70	.453** .000 70	1 70	.211 .080 70	.310** .009 70	.654** .000 70
Kompeten si9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246* .040 70	.049 .690 70	.226 .060 70	.379** .001 70	.262* .028 70	.401** .001 70	.180 .135 70	.211 .080 70	1 70	.191 .113 70	.529** .000 70
Kompeten si10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.170 .160 70	.296* .013 70	.191 .114 70	.400** .001 70	.247* .039 70	.253* .035 70	.366** .002 70	.310** .009 70	.191 .113 70	1 70	.580** .000 70
Kompeten si	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.493** .000 70	.587** .000 70	.564** .000 70	.663** .000 70	.529** .000 70	.654** .000 70	.589** .000 70	.654** .000 70	.529** .000 70	.580** .000 70	1 70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pengalaman Kerja (X2)

Correlations

		Pengalaman n Kerja1	Pengalaman n Kerja2	Pengalaman n Kerja3	Pengalaman n Kerja4	Pengalaman n Kerja5	Pengalaman n Kerja6	Pengalaman n Kerja7	Pengalaman n Kerja8	Pengalaman Kerja
Pengalaman Kerja1	Pearson Correlation	1	.305*	.089	.094	.090	.126	.110	.038	.394**
	Sig. (2-tailed)		.010	.464	.439	.461	.297	.366	.755	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja2	Pearson Correlation	.305*	1	.431**	.264*	.222	.017	.424**	.227	.609**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.027	.064	.891	.000	.059	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja3	Pearson Correlation	.089	.431**	1	.379**	.388**	-.019	.501**	.345**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.464	.000		.001	.001	.874	.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja4	Pearson Correlation	.094	.264*	.379**	1	.392**	.258*	.153	.238*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.439	.027	.001		.001	.031	.206	.047	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja5	Pearson Correlation	.090	.222	.388**	.392**	1	.174	.386**	.397**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.461	.064	.001	.001		.150	.001	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja6	Pearson Correlation	.126	.017	-.019	.258*	.174	1	.157	.303*	.431**
	Sig. (2-tailed)	.297	.891	.874	.031	.150		.195	.011	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Pengalaman Kerja7	Pearson Correlation	.110	.424**	.501**	.153	.386**	.157	1	.382**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.366	.000	.000	.206	.001	.195		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja8	Pearson Correlation	.038	.227	.345**	.238*	.397**	.303*	.382**	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.755	.059	.003	.047	.001	.011	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.394**	.609**	.677**	.602**	.653**	.431**	.663**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Integritas (X3)

Correlations

		Integrit as1	Integrit as2	Integrit as3	Integrit as4	Integrit as5	Integrit as6	Integrit as7	Integrit as8	Integrit as9	Integrit as10	Integrit as11	Integrit as12	Integrit as13	Integrit as14	Integr itas
Integrit as1	Pearson Correlation	1	.569**	.297*	.267*	.151	.150	.242*	.236*	.425**	.269*	.351**	.344**	.306*	.152	.611**
	Sig. (2- tailed)		.000	.012	.025	.212	.214	.044	.050	.000	.024	.003	.004	.010	.208	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as2	Pearson Correlation	.569**	1	.437**	.188	-.019	.141	.082	.338**	.290*	.116	.258*	.234	.365**	.252*	.550**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.119	.874	.243	.498	.004	.015	.340	.031	.051	.002	.036	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as3	Pearson Correlation	.297*	.437**	1	.231	.128	.175	-.089	.191	.084	.228	.028	.040	.186	.107	.402**
	Sig. (2- tailed)	.012	.000		.055	.291	.147	.461	.114	.490	.058	.817	.741	.123	.380	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as4	Pearson Correlation	.267*	.188	.231	1	.435**	.217	.153	.069	.342**	.116	.390**	.302*	.112	.242*	.526**
	Sig. (2- tailed)	.025	.119	.055		.000	.071	.207	.570	.004	.338	.001	.011	.354	.043	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as5	Pearson Correlation	.151	-.019	.128	.435**	1	.341**	.293*	.161	.281*	.340**	.295*	.217	.298*	.239*	.539**
	Sig. (2- tailed)	.212	.874	.291	.000		.004	.014	.184	.018	.004	.013	.071	.012	.046	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Integritas6	Pearson Correlation	.150	.141	.175	.217	.341**	1	.415**	.247*	.217	.258*	.146	.308**	.227	.230	.537**
	Sig. (2-tailed)	.214	.243	.147	.071	.004		.000	.039	.071	.031	.228	.010	.059	.056	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integritas7	Pearson Correlation	.242*	.082	-.089	.153	.293*	.415**	1	.253*	.368**	.217	.366**	.412**	.366**	.345**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.044	.498	.461	.207	.014	.000		.035	.002	.072	.002	.000	.002	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integritas8	Pearson Correlation	.236*	.338**	.191	.069	.161	.247*	.253*	1	.118	.291*	.278*	.296*	.414**	.351**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.050	.004	.114	.570	.184	.039	.035		.329	.014	.020	.013	.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integritas9	Pearson Correlation	.425**	.290*	.084	.342**	.281*	.217	.368**	.118	1	.219	.339**	.302*	.112	.242*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.490	.004	.018	.071	.002	.329		.068	.004	.011	.354	.043	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integritas10	Pearson Correlation	.269*	.116	.228	.116	.340**	.258*	.217	.291*	.219	1	.461**	.181	.319**	.187	.544**
	Sig. (2-tailed)	.024	.340	.058	.338	.004	.031	.072	.014	.068		.000	.133	.007	.121	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integritas11	Pearson Correlation	.351**	.258*	.028	.390**	.295*	.146	.366**	.278*	.339**	.461**	1	.133	.326**	.444**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.003	.031	.817	.001	.013	.228	.002	.020	.004	.000		.274	.006	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Integrit as12	Pearson Correlation	.344**	.234	.040	.302*	.217	.308**	.412**	.296*	.302*	.181	.133	1	.291*	.339**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.004	.051	.741	.011	.071	.010	.000	.013	.011	.133	.274		.015	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as13	Pearson Correlation	.306*	.365**	.186	.112	.298*	.227	.366**	.414**	.112	.319**	.326**	.291*	1	.353**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.123	.354	.012	.059	.002	.000	.354	.007	.006	.015		.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as14	Pearson Correlation	.152	.252*	.107	.242*	.239*	.230	.345**	.351**	.242*	.187	.444**	.339**	.353**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.208	.036	.380	.043	.046	.056	.003	.003	.043	.121	.000	.004	.003		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Integrit as	Pearson Correlation	.611**	.550**	.402**	.526**	.539**	.537**	.565**	.551**	.559**	.544**	.621**	.556**	.602**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Independensi (X4)

Correlations

		Independensi1	Independensi2	Independensi3	Independensi4	Independensi5	Independensi6	Independensi7	Independensi8	Independensi9	Independensi10	Independensi11	Independensi
Independensi1	Pearson Correlation	1	.172	.447**	.221	.129	.079	.210	.032	.431**	.300*	.084	.558**
	Sig. (2-tailed)		.155	.000	.066	.289	.516	.082	.795	.000	.012	.489	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independensi2	Pearson Correlation	.172	1	.370**	.284*	.120	.022	.235*	.262*	.221	.234	.259*	.572**
	Sig. (2-tailed)	.155		.002	.017	.322	.853	.050	.028	.067	.051	.030	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independensi3	Pearson Correlation	.447**	.370**	1	.198	-.064	.162	.274*	.039	.333**	.200	.210	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.100	.598	.181	.022	.749	.005	.097	.081	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independensi4	Pearson Correlation	.221	.284*	.198	1	.426**	.035	-.121	.183	.038	.232	.474**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.066	.017	.100		.000	.773	.317	.130	.758	.053	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independensi5	Pearson Correlation	.129	.120	-.064	.426**	1	.187	.112	.239*	-.020	.096	.144	.441**
	Sig. (2-tailed)	.289	.322	.598	.000		.121	.356	.046	.867	.429	.235	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independensi6	Pearson Correlation	.079	.022	.162	.035	.187	1	.289*	.107	-.063	.011	.032	.335**
	Sig. (2-tailed)	.516	.853	.181	.773	.121		.015	.376	.607	.929	.791	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Independe nsi7	Pearson Correlation	.210	.235*	.274*	-.121	.112	.289*	1	.345**	.341**	.205	.051	.534**
	Sig. (2-tailed)	.082	.050	.022	.317	.356	.015		.003	.004	.088	.674	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independe nsi8	Pearson Correlation	.032	.262*	.039	.183	.239*	.107	.345**	1	.218	.181	.240*	.512**
	Sig. (2-tailed)	.795	.028	.749	.130	.046	.376	.003		.069	.134	.045	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independe nsi9	Pearson Correlation	.431**	.221	.333**	.038	-.020	-.063	.341**	.218	1	.180	.169	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.005	.758	.867	.607	.004	.069		.136	.162	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independe nsi10	Pearson Correlation	.300*	.234	.200	.232	.096	.011	.205	.181	.180	1	.139	.498**
	Sig. (2-tailed)	.012	.051	.097	.053	.429	.929	.088	.134	.136		.252	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independe nsi11	Pearson Correlation	.084	.259*	.210	.474**	.144	.032	.051	.240*	.169	.139	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.489	.030	.081	.000	.235	.791	.674	.045	.162	.252		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Independe nsi	Pearson Correlation	.558**	.572**	.562**	.532**	.441**	.335**	.534**	.512**	.511**	.498**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gaya Kepemimpinan (X5)

Correlations

		Gaya Kepemimpina n1	Gaya Kepemimpina n2	Gaya Kepemimpina n3	Gaya Kepemimpina n4	Gaya Kepemimpina n5	Gaya Kepemimpina n6	Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan1	Pearson Correlation	1	.236*	.368**	.350**	.299*	.335**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.049	.002	.003	.012	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan2	Pearson Correlation	.236*	1	.442**	.143	.259*	.266*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.049		.000	.237	.030	.026	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan3	Pearson Correlation	.368**	.442**	1	.226	.330**	.494**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.060	.005	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan4	Pearson Correlation	.350**	.143	.226	1	.212	.198	.534**
	Sig. (2-tailed)	.003	.237	.060		.079	.100	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan5	Pearson Correlation	.299*	.259*	.330**	.212	1	.377**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.012	.030	.005	.079		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan6	Pearson Correlation	.335**	.266*	.494**	.198	.377**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.005	.026	.000	.100	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.662**	.608**	.738**	.534**	.645**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kualitas Audit (Y)

Correlations

		Kualitas Audit1	Kualitas Audit2	Kualitas Audit3	Kualitas Audit4	Kualitas Audit5	Kualitas Audit6	Kualitas Audit7	Kualitas Audit8	Kualitas Audit9	Kualitas Audit10	Kualitas Audit
Kualitas Audit1	Pearson Correlation	1	.043	-.036	.229	.169	.261*	.143	.270*	.241*	.087	.390**
	Sig. (2-tailed)		.723	.769	.056	.161	.029	.239	.024	.044	.472	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit2	Pearson Correlation	.043	1	.095	.090	.143	.229	.332**	.151	.369**	.203	.496**
	Sig. (2-tailed)	.723		.435	.458	.239	.057	.005	.211	.002	.092	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit3	Pearson Correlation	-.036	.095	1	-.012	.061	.123	.226	.090	.132	.117	.339**
	Sig. (2-tailed)	.769	.435		.919	.617	.311	.060	.457	.277	.336	.004
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit4	Pearson Correlation	.229	.090	-.012	1	.418**	.078	.236*	.035	.129	.183	.422**
	Sig. (2-tailed)	.056	.458	.919		.000	.519	.049	.771	.288	.130	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit5	Pearson Correlation	.169	.143	.061	.418**	1	.237*	.304*	.260*	.267*	.089	.536**
	Sig. (2-tailed)	.161	.239	.617	.000		.049	.010	.030	.026	.462	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit6	Pearson Correlation	.261*	.229	.123	.078	.237*	1	.235	.445**	.422**	.164	.594**
	Sig. (2-tailed)	.029	.057	.311	.519	.049		.051	.000	.000	.174	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Kualitas Audit7	Pearson Correlation	.143	.332**	.226	.236*	.304*	.235	1	.260*	.371**	.525**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.239	.005	.060	.049	.010	.051		.030	.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit8	Pearson Correlation	.270*	.151	.090	.035	.260*	.445**	.260*	1	.505**	.415**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.024	.211	.457	.771	.030	.000	.030		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit9	Pearson Correlation	.241*	.369**	.132	.129	.267*	.422**	.371**	.505**	1	.558**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.277	.288	.026	.000	.002	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit10	Pearson Correlation	.087	.203	.117	.183	.089	.164	.525**	.415**	.558**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.472	.092	.336	.130	.462	.174	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Kualitas Audit	Pearson Correlation	.390**	.496**	.339**	.422**	.536**	.594**	.671**	.637**	.738**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6

Uji Reliabilitas

Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.722	8

Integritas (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	14

Independensi (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	11

Gaya Kepemimpinan (X5)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

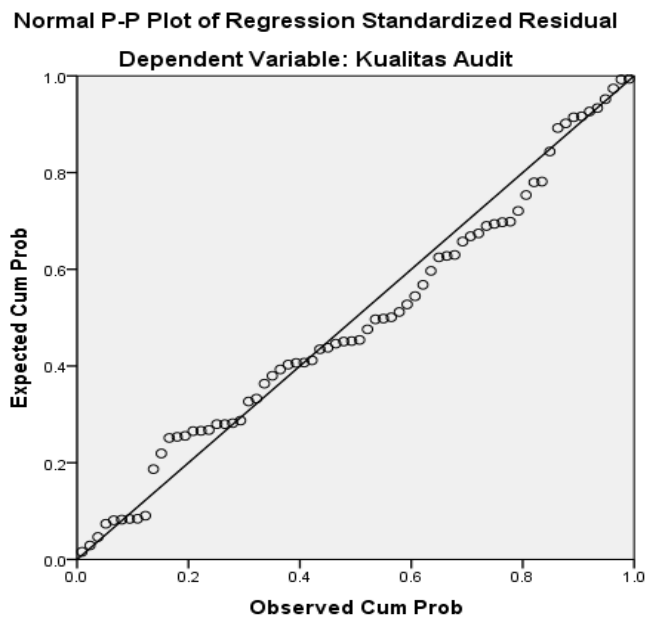
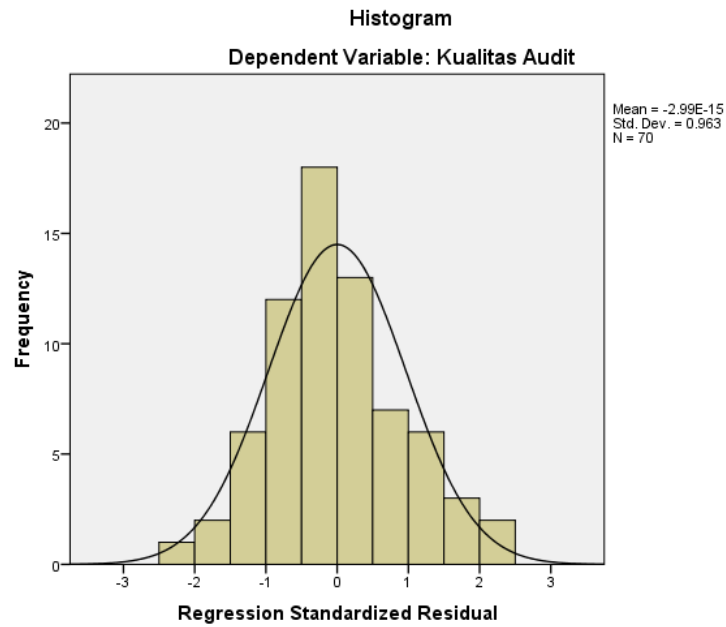
Kualitas Audit (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

Lampiran 7

Uji Normalitas dan Heterokedastisitas

1. Grafik Histogram dan *Normal P-Plot*



2. Uji Kolmogorov-Smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.75814654
Most Extreme Differences	Absolute		.086
	Positive		.080
	Negative		-.086
Test Statistic			.086
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.647 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.635
		Upper Bound	.659

a. Test distribution is Normal.

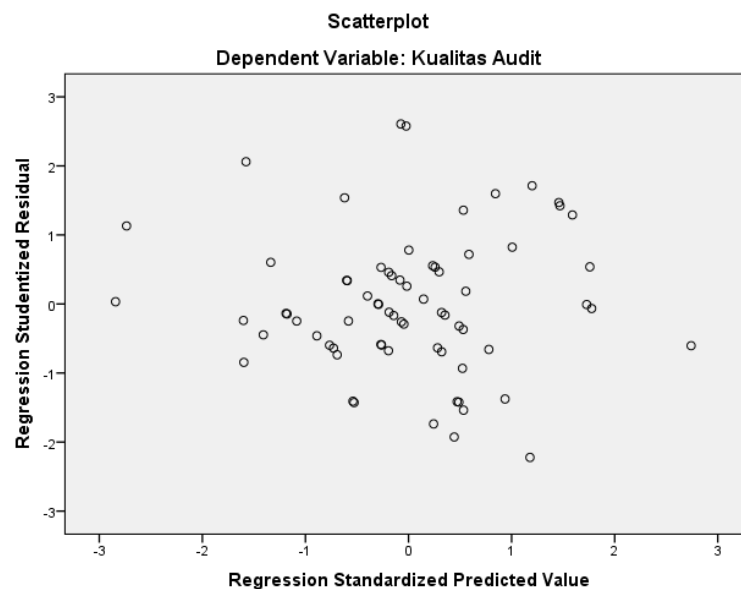
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

3. Grafik Scatterplot



4. Uji *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.578	4.820		-1.572	.121
Kompetensi	.028	.045	.077	.623	.535
Pengalaman Kerja	.036	.055	.081	.653	.516
Integritas	.037	.034	.134	1.088	.281
Independensi	.085	.048	.218	1.753	.084
Gaya Kepemimpinan	.004	.067	.007	.053	.958

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Statistik t, dan Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.255	7.721		.033	.974		
Kompetensi	.149	.073	.172	2.039	.046	.965	1.037
Pengalaman Kerja	.178	.088	.171	2.019	.048	.957	1.044
Integritas	.463	.055	.716	8.436	.000	.955	1.047
Independensi	.159	.078	.175	2.056	.044	.943	1.060
Gaya Kepemimpinan	-.195	.108	-.154	-1.813	.075	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

Uji Koefisien Determinasi dan Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.526	1.82553	1.947

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Integritas, Independensi

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	271.701	5	54.340	16.306	.000 ^b
Residual	213.284	64	3.333		
Total	484.986	69			

a. Dependent Variable: Kualitas Audit

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Integritas, Independensi